

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МБОУ СОШ № 24
Председатель *Т.В. Тебенькова*
Тебенькова О.В.
(подпись) (Ф.И.О.)
2020 г.



Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 24
Директор *Л.В. Якупова*
(подпись) (Ф.И.О.)
«30» июня 2020 г.
М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2023 г. г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 24

Утвержден на собрании работников,
протокол № 1 от «30» июня 2020 г.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 24 , создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде (далее – коллективный договор).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 24 в лице директора Якуповой Лилии Варисовны (далее – работодатель);

работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Тебеньковой Ольги Викторовны (далее – работники и первичная профсоюзная организация).

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации положения об условиях труда работников и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать Трудовой кодекс Российской Федерации, иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, Свердловской области, муниципального образования город Нижний Тагил, направленные на регулирование социально-трудовых отношений, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на срок до трех лет, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Сообщать в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если будет уволено:

- за 30 дней 50 и более работников;
- за 60 дней 200 и более работников;
- за 90 дней 500 и более работников или 10 и более процентов работников учреждения.

2.1.2. Высвобождаемым работникам предоставлять преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.3. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией учреждения или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка по месту работы для поиска новой работы по их письменному заявлению (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.4 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.5. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работниками, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.6. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.1.7. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.8. Для повышения квалификации, для работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулярное время, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

2.1.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области и (или) муниципального образования режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников, на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории

2.1.10. В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в период действия на территории Свердловской области и (или) муниципального образования режима

повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно ст.1 ФЗ от 03.10.2018 № 350-ФЗ, ст.5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1991-1, ст. 185.1 ТК РФ), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.2.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

2.2.3. В образовательной организации необходимо организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трёх лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, иные локальные акты учреждения.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать работникам время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, с учётом следующих условий:

1. Для педагогических работников, младшего обслуживающего персонала, вахтёра устанавливается шестидневная рабочая неделя. Время начала и окончания работы регламентируется расписанием учебных занятий на каждый рабочий день.

2. Для секретаря, заведующего хозяйством устанавливается пятидневная рабочая неделя. Время начала и окончания понедельник-пятница с 8.00 до 16.30, время обеда с 12.00 до 12.30 часов. Во время обеденного перерыва работники имеют право покинуть помещение работодателя.

3. Для сторожей устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов. Время начала и окончания работы (смены) определяется графиками сменности, которые утверждаются в установленном порядке. Графики сменности составляются на каждый месяц, директор знакомит работников с графиками под роспись за 1 месяц до их введения в действие.

3.1.2. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие

особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.3. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.4. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.1.5. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.6. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.1.7. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

3.1.8. Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- дети которых идут в первый класс;
- супругам военнослужащих

3.1.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня (ст. 119 ТК РФ) согласно Приложению № 1.

3.1.10. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда продолжительностью семь календарных дней (ст.117 ТК РФ) согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда (Приложение № 2) по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.11. Предоставлять работникам по их письменному заявлению, помимо случаев предоставления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительности и в случаях:

- председателю профсоюзного комитета – 3 дня;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения работника и каждые последующие 5 лет) - 1 день;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- дети которых идут в первый класс – 1 день (1 сентября, если 1 сентября выпадает на субботу или воскресенье, первый учебный день);
- имеющим детей-инвалидов, - до 14 календарных дней в году.

3.1.12. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), (Порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерства

образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года").

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета;

- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2.2. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, в т.ч. Положение об оплате труда работников учреждения, которым устанавливаются порядок, условия и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи, а также порядок функционирования комиссии по стимулированию (премированию) работников (при наличии), Положение об определении учебной нагрузки педагогических работников на учебный год, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.2. При увеличении фонда оплаты труда учреждения и повышении оплаты труда работников в первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2.3. Устанавливать педагогическим работникам стимулирующую выплату за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период в размере не менее 20 % должностного оклада, ставки заработной платы согласно Положению об оплате труда работников учреждения.

4.2.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышенный размер должностных окладов, ставок заработной платы, установленный за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.5. Освобождать педагогических работников Учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ним места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется правовым актом Свердловской области.

4.2.6. Производить выплату заработной платы работникам два раза в месяц:

- аванс выплачивается 22 числа расчетного месяца;

- окончательный расчет за отработанный месяц производится 7 числа месяца, следующего за расчетным.

Заработную плату перечислять работникам на банковские карты, указанные работниками.

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.2.8. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.9. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.2.10. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 руб. за одного ребёнка, но не менее 1500 руб. всего.

Конкретные размеры доплат педагогическим работникам устанавливаются локальными нормативными актами организации.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Согласовывать ежегодно проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда работников, перечень и сроки их выполнения, назначать ответственных должностных лиц.

5.1.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда работников исходя из результатов специальной оценки условий труда.

5.1.3. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, их хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену, приобретение и выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующих условиям труда на рабочем месте и установленным нормам по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н, от 01.09.2010 № 777н, согласно Приложению № 4.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников.

5.2.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и комиссии по охране труда, с подведением итогов выполнения Соглашения по охране труда 2 раза в год.

5.2.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

5.2.5. Регулярно заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев в учреждении.

5.2.7. Оказывать помощь в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке учреждения.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.3.3. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных мероприятиях (спортивных соревнованиях, спартакиадах, конкурсах по охране труда) они освобождаются от работы на время участия в мероприятиях с сохранением среднего заработка по месту работы.

6.1.3. При увольнении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусматривающих в дальнейшем право на какие-либо льготы, в том числе досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда (карты аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014) за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При выделении работникам путёвок в оздоровительные организации (санатории, профилактории) для лечения, в т.ч. санаторно-курортного, предоставить по желанию работника вне графика часть ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо отпуск без сохранения заработной платы (при условии соблюдения образовательного процесса в учреждении).

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками – членами профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза при заключении (изменении) трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов профсоюза в установленном порядке.

6.3.5. Предоставлять членам профсоюза частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» - филиал АО «Санаторий-профилакторий «Лукоморье»(г.Верхний Тагил Свердловской области).

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также не являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации (городской организации профсоюза) членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

7.1.2. Предоставить безвозмездно в пользование профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), в т.ч. на сайте учреждения.

7.1.3. Предоставить право представителю профсоюзного комитета участвовать на совещаниях администрации учреждения, касающихся трудовых прав работников.

7.1.4. Предоставлять членам профсоюзного комитета на условиях, предусмотренных действующим законодательством, возможность выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом, в рабочее время с сохранением среднего заработка по месту работы.

7.1.5. Устанавливать стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - выполнение особо важных работ, значимых для учреждения, в размере:

- 20 процентов должностного оклада работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации,

- 10 процентов должностного оклада уполномоченному по охране труда за выполнение функции координатора.

7.1.6. Предоставлять работникам – молодым специалистам возможность для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией профсоюза и Советом молодых педагогов. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения учебных занятий, при условии, что это не нарушает образовательного процесса и прав обучающихся.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников – членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но ежемесячно уплачивающих членские профсоюзные взносы на расчетный счёт профсоюзной организации (городской организации профсоюза) в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза образования.

7.2.2. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.3. Применять порядок учета мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов:

1) В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет.

2) Профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3) В случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4) При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профсоюзным комитетом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профсоюзный комитет также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.2. Оказывать содействие в получении бесплатной правовой помощи в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих профсоюзных органов.

7.3.3. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

7.3.4. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

7.3.5. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

7.3.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.7. Содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.10. Вести разъяснительную работу в сфере трудового законодательства.

7.3.11. Вести контроль педагогического стажа работников – членов профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.12. Награждать работников - членов профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном профсоюзным комитетом.

7.3.13. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

7.3.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

Раздел 8. Заключительные положения.

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

8.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников.

8.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

8.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

8.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Список приложений.

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью три календарных дня.
2. Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.
3. Перечень сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.
4. Порядок установления отдельных выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора)

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день,
и продолжительность дополнительного отпуска за работу
в режиме ненормированного рабочего дня**

Должность	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1. Директор	3

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных и (или)
опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда

Должность	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1. Педагог-психолог	7
2. Учитель физической культуры	7
3. Учитель математики	7

ПЕРЕЧЕНЬ

сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

№	Должность, профессия	Перечень СИЗ	Нормы выдачи на год	
1	2	3	4	
1	Заведующий библиотекой	- халат хлопчатобумажный	1	Постановление Минтруда РФ от 16.12.1997 N 63 прил.5 п.1
2	Заведующий хозяйством	- халат хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные -туфли на не скользящей основе - перчатки резиновые - Куртка на утепляющей прокладке	1 6 пар 1 пара на 2 года 6 пар 1 на 3 года	Приказ Министерства здравоохранения и соцразвития РФ № 777 н от 01.09.2010г разд.8 п.44
3	Сторож	- костюм из смешанных тканей - плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой - куртка на утепляющей прокладке - сапоги кожаные утепленные	1 дежурный 1 1 пара на 4 года	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 01.10.2008г. п.80
4	Уборщик служебных помещений	- халат хлопчатобумажный (или халат из смешанных тканей) - рукавицы комбинированные (или печатки с полимерным покрытием) <i>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</i> - галоши резиновые - перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 01.10.2008г. п.84
5	Учитель химии лаборант кабинета химии	- халат хлопчатобумажный - фартук прорезиненный с нагрудником - перчатки резиновые	дежурный дежурный дежурные	Приказ Министерства здравоохранения и социального

		<ul style="list-style-type: none"> - очки защитные - респиратор - тапочки кожаные - ботинки кожаные 	<p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1</p> <p>1 пара</p>	<p>развития РФ №</p> <p>541н от</p> <p>01.10.2008г.</p> <p>п.37</p>
6	Учитель технологии	<ul style="list-style-type: none"> - халат вискозно-лавсановый - фартук хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные - очки защитные 	<p>1</p> <p>2</p> <p>4 пары</p> <p>до износа</p>	<p>Постановление Минтруда от 30.12.1997г. № 69 п.80</p>
7	Учитель физики Лаборант кабинета физики	<ul style="list-style-type: none"> - перчатки диэлектрические - указатель напряжения - инструмент с изолирующими ручками - коврик диэлектрический 	<p>дежурные</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>Постановление Минтруда от 16.12.1997г. №63 прил.3 п.29</p>
8	Уборщик территории Дворник	<ul style="list-style-type: none"> - костюм хлопчатобумажный - сапоги резиновые - рукавицы комбинированные - куртка на утепляющей прокладке - сапоги кожаные утепленные - фартук хлопчатобумажный с нагрудником - плащ непромокаемый 	<p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>1</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>1</p> <p>1 на 3 года</p>	<p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Р.Ф № 541н от 01.10.2008г п. 20</p>

ПОРЯДОК

установления отдельных выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора)

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в том числе совместителей, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) по итогам работы (премии).

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера работникам учреждения могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ устанавливается трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом:

2.1. показателей наполняемости классов и групп:

- за сложность работы в выпускных и предвыпускных классах-до 3000рублей
- за работу в классах и группах с высокой наполняемостью-до 1000 рублей
- за специфику работы в классах с детьми с ОВЗ- до 2500 рублей
- за реализацию ИПР детей/семей, состоящих на учёте ТКДН, ПДН-до 2500 рублей

2.2. количественных результатов подготовки учащихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену-до 3000рублей

2.3. за подготовку участников, победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня-до 5000 рублей

2.4. за реализацию авторских программ-до 2000 рублей

2.5. за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период-1000рублей

2.6. с учетом результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения-до 10000рублей

2.7. за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования-до 4000 рублей

2.8. за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения-до 10000рублей. Право определить значимость, эффективность работ предоставляется руководителю учреждения.

2.9. За победу в школьном конкурсе «Самый классный класс» ежемесячно выплачивать:

1 место-1500 руб

2 место-1000 руб

3 место-500 руб

3. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень или почётные звания. Устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам, ставкам заработной платы;

3.1. за учёную степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 20% оклада;

3.2. за учёную степень доктора наук и (или) почётное звание (СССР, РСФСР, РФ), название которого начинается со слов «Народный»- 50% оклада

Ежемесячные доплаты работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых предметов предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Данные выплаты устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

4. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению учреждения применяется единовременное премирование (в конце календарного года) работников учреждения:

4.1. при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации – 5000 руб.

4.2. при награждении государственными наградами и ведомственными и отраслевыми наградами регионального и муниципального уровней - 3000 руб.

4.3.в связи с празднованием профессиональных праздников с учетом специфики осуществляемой учреждениями деятельности – 1000 руб.

4.4. в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 5000 руб.

4.5. при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 5000 руб.

4.6. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением -10000 руб.

5. При установлении выплаты за стаж непрерывной работы по специальности засчитывается время непрерывной работы в учреждении на любых должностях, как по основной работе, так и совместительству.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Работникам учреждения, имеющим стаж непрерывной работы по специальности по решению директора учреждения, устанавливаются ежемесячные доплаты к тарифным ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы:

- от 1 года до 4 лет – 5 процентов;
- от 4 до 10 лет – 10 процентов;
- от 10 до 20 лет – 12 процентов;
- свыше 20 лет – 15 процентов.

Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности, в т.ч. в сфере образования, педагогическим работникам учреждения (далее – стаж). Основным документом для определения стажа является трудовая книжка.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. В целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения применяется поощрение по итогам работы (премии).

Премии определяются в абсолютном размере (в рублях) по показателям (критериям) оценки эффективности труда работников учреждения, указанных в п.6.1. настоящего порядка.

Размер премии устанавливается ежемесячно в зависимости от выделенных средств на премирование сотрудников.

премирование сотрудников учреждения осуществляется приказом директора на основании решения комиссии по премированию работников учреждения.

Показатели (критерии) эффективности труда работников учреждения

Основания (критерии) премирования	Уровень/ Примеч.	Диапазон оплаты (руб.)
6.1. Педагогические работники 6.1.1. Качественное проведение внеклассного мероприятия по предмету педагога	за каждое мероприятие область город район школа	 4000 3000 2000 1000
6.1.2. Трансляция своего опыта (открытые уроки, выступление на семинаре, конференции)	Россия область город район школа	5000 4000 3000 2000 1000
6.1.3. Участие в профессиональных конкурсах Заочное участие	Россия область город	5000 4000 3000
Очное участие	Россия область город	10000 8000 5000

	школа	1000																								
6.1.4 Публикация на сайте школы методических материалов, новостной информации		300																								
6.1.5. Качественная подготовка проектов обучающихся в качестве руководителя (по результатам защиты проекта)	За каждый проект	500																								
6.1.6. Участие в деятельности рабочих групп по вопросам организации образовательного процесса	Город школа	1000 500																								
6.1.7. Качественное проведение уроков с использованием современных образовательных технологий	(на основании внутришкольного контроля)	500																								
6.1.8. Динамика качества знаний обучающихся по результатам промежуточной аттестации (в сравнении с предыдущим периодом): стабильная положительная	1 раз в триместр	500 1000																								
6.1.9. Качественная подготовка обучающихся к выполнению АКР, ДКР, ВПР, НИКО и других мероприятий в рамках внешнего мониторинга качества образования		500																								
6.1.10. Высокие результаты итоговой аттестации выпускников: средний балл выше городского средний балл выше областного		3000 5000																								
6.1.11. Подготовка участников и призёров олимпиад, НПК, творческих конкурсов, спортивных мероприятий: очное участие	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>район</th> <th>город</th> <th>область</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 место</td> <td>1700</td> <td>2500</td> <td>3000</td> </tr> <tr> <td>2 место</td> <td>1500</td> <td>2000</td> <td>2800</td> </tr> <tr> <td>3 место</td> <td>1300</td> <td>1500</td> <td>2500</td> </tr> <tr> <td>Дипломант</td> <td>1000</td> <td>1200</td> <td>2000</td> </tr> <tr> <td>Участие</td> <td>800</td> <td>1000</td> <td>1500</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	район	город	область	1 место	1700	2500	3000	2 место	1500	2000	2800	3 место	1300	1500	2500	Дипломант	1000	1200	2000	Участие	800	1000	1500	
Уровень	район	город	область																							
1 место	1700	2500	3000																							
2 место	1500	2000	2800																							
3 место	1300	1500	2500																							
Дипломант	1000	1200	2000																							
Участие	800	1000	1500																							
заочное участие	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Уровень</th> <th>город</th> <th>область</th> <th>РФ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 место</td> <td>1000</td> <td>1300</td> <td>1500</td> </tr> <tr> <td>2 место</td> <td>800</td> <td>1000</td> <td>1300</td> </tr> <tr> <td>3 место</td> <td>600</td> <td>800</td> <td>1100</td> </tr> <tr> <td>Участие</td> <td>500</td> <td>600</td> <td>800</td> </tr> </tbody> </table>	Уровень	город	область	РФ	1 место	1000	1300	1500	2 место	800	1000	1300	3 место	600	800	1100	Участие	500	600	800					
Уровень	город	область	РФ																							
1 место	1000	1300	1500																							
2 место	800	1000	1300																							
3 место	600	800	1100																							
Участие	500	600	800																							
6.1.12. Массовость участия обучающихся в олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах по предметам	до 20% от 21 до 49% от 50%	300 500 700																								
6.1.13. За интенсивность работы со слабо успевающими обучающимися и учащимися с повышенной мотивацией к получению образования(консультации)	За каждое мероприятие	300																								
6.1.14. За интенсивность работы по подготовке обучающихся к ГИА (консультации)	За каждое мероприятие	300																								
6.1.15. Качественное выполнение обязанностей организатора при проведении ВПР, АКР, ДКР	За каждое мероприятие	300																								
6.1.16. Качественное исполнение должностных обязанностей по заполнению ИТ программы «Сетевой город»	По результатам внутришкольного контроля	1000																								
6.1.17. Качественное выполнение обязанностей дежурного	1 раз в месяц По представлению профсоюзного комитета	500																								

6.1.18. Высокий уровень исполнительской дисциплины (заполнение школьной документации, подготовки отчётов, ведение личных дел и иное)	(на основании административного контроля)	1000
6.1.19. Организация и участие в работе по благоустройству школьной территории	За каждое мероприятие	300
6.2. Качественное исполнение обязанностей классного руководителя:		
6.2.1. Качественное проведение тематического родительского собрания, высокий процент явки родителей	За одно мероприятие	500
6.2.2. Посещение театра, музеев, походы, высокий процент охвата детей		500
6.2.3. Качественная организация и проведение внеклассных мероприятий, массовость участия детей в общешкольных и классных мероприятиях		300
6.2.4. Качественное проведение открытых тематических классных часов с использованием современных образовательных технологий	(на основании внутришкольного контроля)	500
6.2.5. Результативность работы классного руководителя по снижению пропусков уроков обучающимися без уважительной причины	(по результатам триместра)	500
6.2.6. Результативность работы классного руководителя по повышению качества и абсолютной успеваемости обучающихся класса	(по результатам триместра)	500
6.2.7. Качество подготовки документации на совет профилактики безнадзорности и правонарушений и качественная работа по реализации индивидуальных программ социальной реабилитации несовершеннолетних	За каждую программу	500
6.2.8. Грамотное разрешение или отсутствие конфликтных ситуаций с родителями(законными представителями) класса	1 раз в год	1000
6.3.Заместитель директора по УВР		
6.3.1. Организация предпрофильного и профильного обучения	1 раз в год	4000
6.3.2. Выполнение плана внутришкольного контроля (персонального и классно-обобщающего контроля по качеству проверки тетрадей обучающихся, проведение и анализ административных работ, проверка ведения дневников учащихся, проверка работы школьных кружков, проверка папок классных руководителей, посещение классных часов, работы в СГО)	1 раз в триместр	3000
6.3.3 Высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса		5000
6.3.4. Результативность и массовость участия педагогов и обучающихся в олимпиадах (очных), научно-практических конференциях, конкурсах по предметами по различным направлениям воспитательной деятельности	район город область	300 500 700 (за 1 обучающегося или 1
Призовые места		

		команду)
6.3.5. Выполнение обязанностей организатора и куратора дистанционных конкурсов, олимпиад, тестирования	число участников 10 – 40% 41 – 70% 71% и более	300 500 700
6.3.6. Высокий уровень организации и проведения ОГЭ, ЕГЭ		5000
6.3.7. Высокий уровень организации и проведения общешкольных воспитательных мероприятий		3000
6.3.8. Подготовка проекта нормативного локального акта на высоком нормативно-правовом уровне	За разработку одного положения	300
6.3.9. Поддержание функционирования работы школьного сайта, школьной газеты	Размещение материалов - 1 раз в месяц - 2 раза в месяц - раз в неделю (4 раза в месяц)	300 500 700
6.3.10. Качественная организация работы общественных органов (Совет ОУ, Педагогический Совет, Школьного методического объединения, работа бракеражной комиссии), контроль за внедрением в работу педагогического коллектива принятых решений		3000
6.3.11. Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда		500
6.3.12. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременность и качество подготовки и сдачи отчетов, нормативных документов, программ)		2000
6.3.13. Высокий уровень организации и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (семинары, конференции, дни открытых дверей, тематические родительские собрания, выпуск и распространение буклетов о школе)	- уровень школы, микрорайона - уровень города, области	2000 3000
6.3.14. Эффективная организация наставничества	1 раз в триместр	500
6.3.15. Создание эффективных условий для профессионального роста педагогов и обмена опытом - организация системной работы по проведению открытых уроков и мероприятий по учебным дисциплинам - организация работы по обмену опытом педагогов в различных педагогических сообществах (в том числе интернет сообществах) - наличие и исполнения плана повышения квалификации		2000
6.3.16. Своевременный контроль за заполнением педагогами системы СГО		3000
6.3.17. Высокий уровень аттестации педагогических работников		1000
6.3.18. Трансляция своего опыта (открытые мероприятия школы, выступление на семинаре, конференции, публикации на сайте школы, педагогических сообществ)	Россия область город район школа	5000 4000 3000 2000 1000
6.4. Социальный педагог		

6.4.1. Качественная разработка коррекционно-развивающих программ, прошедших экспертизу на уровне школы, города, области		1000
6.4.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременность и качество подготовки и сдачи отчетов, нормативных документов, программ)		1000
6.4.3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы (семинары, конференции, дни открытых дверей, тематические родительские собрания, выпуск и распространение буклетов о школе)	- уровень школы, микрорайона - уровень области, города	500 3000
6.4.4. Высокий охват занятости обучающихся «группы риска» и, состоящих на различного вида учётах, в кружках и секциях (школы, микрорайона, города)		500
6. 4.5. Высокий уровень организации и проведения общешкольных воспитательных мероприятий		1500
6.4.6. Эффективная организация работы по реализации индивидуальных программ социальной реабилитации несовершеннолетних		1000
6.4.7. Качественная подготовка документации на Совет профилактики		2000
6.4.8. Систематическое посещение на дому семей, находящихся в социально-опасном положении	На основе актов посещения, за каждый	400
6.5. Педагог-психолог		
6.5.1. Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу	За 1 обучающегося	500
6.5.2. Высокое качество документов, направляемых на Совет профилактики, ПМПК	За 1 обучающегося	500
6.5.3 Качественное проведение психолого - педагогического мониторинга	На основании административного контроля	1500
6.5.4. Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся и их семей, охваченных различными видами контроля	На основании административного контроля	2000
6.5.5. Качественное проведение тренингов, иных мероприятий, эффективная помощь всем участникам образовательного процесса в подготовке и прохождении итоговой аттестации	За 1 мероприятие	500
6.6. Педагог-библиотекарь		
6.6.1. Высокая читательская активность обучающихся (не ниже 50% от общего числа обучающихся)		1000
6.6.2. Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра (в том числе качественное проведение библиотечных часов)	За каждое мероприятие	300
6.6.3. Организация и проведение на высоком уровне общешкольных мероприятий, участие в районных и городских мероприятиях	За каждое мероприятие область город район школа	4000 3000 2000 1000

6.6.4. Подготовка участников и призёров творческих конкурсов, конференций	Уровень	район	город	область
	1 место	1700	2500	3000
	2 место	1500	2000	2800
	3 место	1300	1500	2500
	Дипломант	1000	1200	2000
	Участие	800	1000	1500
6.7. Специалист по ОТ и инженер-энергетик				
6.7.1. Своевременное и качественное ведение документации (журналы по ОТ, отчеты, планы)	На основании административного контроля			1000
6.7.2. Регулярный контроль над соблюдением требований охраны руда и за устранением выявленных недостатков	На основании административного контроля			1000
6.7.3. Своевременное устранение технических неисправностей и проведение ремонтных работ	На основании административного контроля			300- 5000
6.8. Секретарь				
6.8.1. Своевременное и качественное оформление документов, выполнение поручений руководителя				1000
6.8.2. Обеспечение быстрой передачи и сбора информации				500
6.8.3. Качественная работа с документами (прием, отправка, первичная обработка, регистрация, контроль, информационно-справочная работа)				2000
6.9. Заведующая хозяйством				
6.9.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, выполнение поручений руководителя)				500
6.9.2. Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ, соответствующих требованиям СанПин				1000
6.9.3. Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда				1000
6.9.4. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (подготовка дефектной ведомости, работа по заключению договоров, контроль за проведением ремонтных работ)				3 000
6.9.5. Эффективная работа по заключению и контролю за исполнением контрактов				2000
6.10. Уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию, вахтёр, гардеробщик, дворник				
6.10.1. Качественное проведение генеральных уборок				1000
6.10.2. Бесперебойное содержание участка в соответствии с требованиями Сан Пин, охраны труда				500
6.10.3. Отличное состояние и сохранность закрепленных участков, оборудования, инвентаря, рабочего места				2000
6.10.4. Интенсивность уборки помещений после ремонтных работ				1000
6.10.5. Оперативность устранения заявок по устранению технических неполадок				1000
6.10.6. Качественная организация пропускного режима				1000
6.10.7. За инициативную работу по благоустройству школьной территории и озеленению школы				2000

6.10.8 Качественная работа по подготовке кабинетов и помещений школы к новому учебному году		2000
---	--	------