

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения основной общеобразовательной школы п. Маяк
на 2018 - 2021 год(ы)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду администрации Елецкого муниципального района

Регистрационный № 50 от «25» 06 2018 года

Главный специалист — эксперт комитета экономики администрации
Елецкого муниципального района А.Б. Миронюк



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школе п. Маяк и заключенным работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников образовательной организации и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Пашковой Марины Валентиновны;

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Карташова Александра Владимировича.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Руководитель образовательной организации признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников организации, а профком обязуется содействовать эффективной работе организации присущими Профсоюзу методами и средствами.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работников по сравнению с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), отраслевыми соглашениями (областным, районным) и иными законодательными актами.

1.7. Коллективный договор заключен на три года и действует с момента подписания сторон. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ, на основе взаимной договоренности сторон. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не должен приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, в том числе изменения типа образовательной организации (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения профкома школы.

Штатное расписание организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). *Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № 1 к коллективному договору.*

2.2. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ). Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. При приеме на работу соблюдаются следующие условия:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами;
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель знакомит работника под роспись с Уставом образовательной организации, с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ такие, как:

- размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера;
- условия о режиме рабочего времени и времени отдыха;
- а также объем учебной нагрузки и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) на новый учебный год устанавливается руководителем организации исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом, как правило, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность

преподавания предметов в классах.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.6. Распределение предварительной учебной нагрузки на новый учебный год проводится не позднее 15 мая текущего года. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу, помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Работодатель знакомит педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.10. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.11. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.12. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового

договора (в т.ч. об изменениях размера тарифной ставки, оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.13. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений, в полном объёме.

III. Дополнительное профессиональное образование работников и аттестация педагогических работников

Стороны договорились, что:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

200 рублей – по Липецкой области;

200 рублей – за пределы Липецкой области.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное

обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.7. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. По заявлению работника сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, длительной болезни;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

3.9. Особые формы и процедуры проведения аттестации применяются для педагогических работников, имеющих квалификационные категории, при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия.

3.9.1. Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, освобождаются от прохождения экспертных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

3.9.2. Педагогические работники, имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности, освобождаются от прохождения экспертных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

3.9.3. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от прохождения экспертных процедур, кроме предоставления аналитического отчёта:

- лауреаты профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победители конкурсов лучших учителей (преподавателей), воспитателей образовательных организаций, реализующие основные образовательные программы (начального, основного, среднего (полного) общего образования, начального и среднего профессионального образования), проводимых в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

- обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24.12.2008 г. №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24.12.2008 г. №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27.03.2009 г. №260-ОЗ) за последние 5 лет.

3.9.4. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения экспертных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций)

- лауреаты профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победители конкурсов лучших учителей (преподавателей), воспитателей образовательных организаций, реализующие основные образовательные программы (начального, основного, среднего (полного) общего образования, начального и среднего профессионального образования), проводимых в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

- обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24.12.2008 г. №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24.12.2008 г. №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27.03.2009 г. №260-ОЗ) за последние 5 лет.

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года») за последние 5 лет;

- награжденные отраслевыми наградами за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет.

3.10. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений рабочих мест. Массовое высвобождение работников организации, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца письменного уведомления профкома и службы занятости.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2.2. В целях поддержки работников, высвобождаемых из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организации предупреждать работников, являющихся членами Профсоюза, о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право в оставлении на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин,
- опыт работы,
- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- регулярное повышение квалификации работником,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

4.3.2. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

- работники, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, имеющие стаж работы в данной образовательной организации 5 и более лет;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет;
- председатель первичной профсоюзной организации,

- молодые специалисты со стажем работы до двух лет,
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации гарантируется, наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы следующим категориям:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным учебным графиком*, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. В образовательной организации установлена шестидневная рабочая неделя с общим выходным днём - воскресенье.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.5. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 1.11.1990г. № 298/3-1).

5.6. Для медицинских работников образовательной организации предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего необоснованных перерывов между занятиями.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. При наличии в учебном расписании у работника (с педнагрузкой 18 и более часов в неделю) восьми или более «окон» в неделю предоставлять ему дополнительные дни отдыха во время школьных каникул.

5.9. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.11. Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.12. Дежурство педагогических работников в образовательной организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин. до начала занятий и продолжаться не более 20 мин. после их окончания.

5.13. Привлечение работников для работы в выходные и праздничные дни возможно только в исключительных случаях в соответствии с действующим законодательством о труде, с согласия профкома, по приказу руководителя образовательной организации, с обязательным предоставлением по согласованию с работником другого дня отдыха, либо оплаты в двукратном размере, либо присоединением отработанного дня к отпуску.

5.14. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска — 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с

учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.17. По заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана устанавливать гибкий график, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

5.18. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда, и обеспечивается право на сокращенный рабочий день, *продолжительность которых определяется по результатам специальной оценки условий труда.*

5.19. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью от 3 до 14 календарных дней согласно приложению №3 к коллективному договору.

5.20. Работникам организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть близких родственников - 2 календарных дня.

5.21. По семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию администрации и работника может быть перенесен на другое время.

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям руководитель образовательной организации предоставляет работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

5.22. По заявлению одинокой матери (отца), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в летнее время.

5.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.24. Работникам организации, отработавшим с 1 сентября по 1 июня без больничных листов, гарантируется предоставление дополнительных 3х-5-ти дней отдыха с сохранением заработной платы (в период летних каникул).

5.25. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Липецкой области, Положением об оплате труда работников муниципальной образовательной организации (Приложение № 1).

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

6.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума, установленного в

Липецкой области для трудоспособного населения. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

6.5. Заработная плата работника перечисляется на его лицевой счет в банке (расчеты производятся с использованием платежных карт) два раза в месяц 5 и 20 числа.

6.6. Оплата труда медицинских и библиотечных работников образовательной организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

6.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.8. Изменение размеров ставок заработной платы, должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.10. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

г) при оплате за часы педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.11. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.12. Образовательная организация вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.13. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.14. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих выплат, размеров оплаты труда и др.

6.15 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 1 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с

нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

6.16. В образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.17. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (должностные обязанности) и работа носит временный характер, в случаях определённых областным отраслевым соглашением (*п.4.19.1.,).*

6.18. Работодатель обязуется:

6.18.1. своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;

6.18.2. информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности организации и др.);

6.18.3. производить ежемесячные выплаты молодым педагогам в течение первых пяти лет работы после окончания организации высшего или среднего профессионального образования в размере не менее 30% от ставки заработной платы (оклада);

6.18.4. производить стимулирующую выплату в размере не менее 10% оклада (ставки) председателю первичной профсоюзной организации за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива;

6.18.5. сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевых соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

6.18.6. согласовывать с профсоюзным комитетом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников образовательной организации;

6.18.7. премировать работников из стимулирующего фонда или фонда экономии заработной платы к профессиональным праздникам («День учителя», «День автомобилиста»), к юбилейным датам (50 лет, 55- женщинам, 60- мужчинам), ко Дню Матери, ко Дню защитника Отечества, ко Дню «8 Марта»;

6.18.8. выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы работникам, проработавшим в образовательной организации длительный срок (*более 10 лет*) и увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

6.18.9. выплачивать дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей

в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией организации наряду с выходным пособием, предусмотренным ст. 178 ТК РФ.

6.18.10. выплачивать заработную плату за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносить на день, следующий после полной выплаты отпускных.

6.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, в том числе в случае приостановки работы, работнику причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.20. Экономии средств фонда оплаты труда направлять на *премирование работников*, с учетом качества работы, за данный период времени; *оказание материальной помощи* и др.

6.21. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 4).

7.2. Ежегодно предусматривать на реализацию мероприятий, в том числе на специальную оценку условий труда денежные средства в размере не менее 2% от годового фонда оплаты труда образовательной организации.

7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников образовательной организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.4. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников образовательной организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя.

7.5. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.6. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.9. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.10. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ.

7.11. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезжиривающих веществ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.12. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

7.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

7.14. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.16. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года.

7.17. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

7.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.19. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда

принимать меры к их устранению.

7.20. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 3000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.21. Работники обязуются:

7.21.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.21.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.21.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.21.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.21.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель образовательной организации обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- *распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);*

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. На время осуществления полномочий работником образовательной

организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

9.14. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

10.5. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации).

Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.6. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-тидневный срок.

Согласовано

Председатель профсоюзного
комитета

КОМИТЕТА
Пашкова М.В. Пашкова

Протокол общего
собрания № 2 от 15.06.2018г

Утверждаю

Директор МБОУ ООШ п. Маяк

А.В. Карташов

Приказ от

1895



Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы
п. Маяк Елецкого муниципального района Липецкой области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для обеспечения единого подхода к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного образовательного учреждения основной общеобразовательной школы п. Маяк Елецкого муниципального района Липецкой области (далее – Учреждение), в целях их материального стимулирования в достижении установленных целей деятельности, более полной реализации своего творческого потенциала и высокие достижения в труде.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, решением Совета депутатов Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47 «О проекте Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Елецкого муниципального района» с изменениями и дополнениями, постановлением администрации Елецкого муниципального района от 27.02.2015 № 104 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений муниципального района» с изменениями и дополнениями, от 27.11.2015г №303 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам учреждений образования Елецкого муниципального района», «областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-21годы», районным отраслевым соглашением между администрацией Елецкого муниципального района Липецкой области Российской Федерации, отделом образования администрации Елецкого муниципального района Липецкой области Российской Федерации на 2016-2018 годы.

1.3. Положение регулирует трудовые взаимоотношения, вопросы начисления выплат компенсационного и стимулирующего характера, премий, оказания материальной помощи работникам Учреждения.

1.4. Размер заработной платы работников Учреждения состоит из: должностного оклада по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного, стимулирующего характера и не должен быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

1.5. Заработная плата руководителю устанавливается трудовым договором, при этом предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников не может превышать шестикратный размер, рассчитанный на календарный год.

Предельный уровень соотношений средней заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников не может превышать пятикратный размер, рассчитанный на календарный год.

2. Распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в соответствии с нормативами финансирования и прогнозируемой на соответствующий финансовый год среднегодовой численности обучающихся (воспитанников).

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и выплат стимулирующего характера.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам и состоит из должностного оклада (ставок) и выплат компенсационного характера.

2.4. Руководитель Учреждения формирует и утверждает приказом по Учреждению штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.5. Оплата труда работников производится на основании трудового договора между руководителем Учреждения и работником на основании приказа по Учреждению.

3. Порядок установления должностных окладов

3.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы).

3.2. Должностные оклады работникам Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей устанавливаются в соответствии решением Совета депутатов Елецкого муниципального района от 22.10.2008 № 47 «О проекте Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Елецкого муниципального района» с изменениями и дополнениями на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3.3. Для рабочих сохранена тарифная сетка оплаты труда. Тарифные разряды оплаты труда рабочих Учреждения устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.4. Оплата труда педагогических работников производится с учетом установленной им квалификационной категорией.

Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	учитель;

	воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель
Руководитель физического воспитания	Учитель
Мастер производственного обучения	Учитель
Учитель-дефектолог, учитель- логопед	Учитель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской работы по физической культуре); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Музыкальный руководитель	Учитель

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии, на этот период сохраняется оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

В случае изменения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.5. Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается распоряжением администрации Елецкого муниципального района согласно утвержденной группе по оплате труда руководителя, работникам – согласно приказу руководителя Учреждения.

3.6. Оплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя Учреждения производится по приказу отдела образования администрации Елецкого муниципального района.

3.7. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25%.

4. Порядок установления выплат компенсационного характера

4.1. Перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Елецкого муниципального района от 27.02.2015 № 104 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений муниципального района» с изменениями и дополнениями, от 27.11.2015г №303 «О компенсационных и стимулирующих

выплатах работникам учреждений образования Елецкого муниципального района», «областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-21годы», районным отраслевым соглашением между администрацией Елецкого муниципального района Липецкой области Российской Федерации, отделом образования администрации Елецкого муниципального района Липецкой области Российской Федерации на 2016-2018 годы.

4.2. Перечень выплат компенсационного характера:

4.2.1 Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.2 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

4.2.2.1 При выполнении работ различной квалификации.

4.2.2.2 При совмещении профессий (должностей).

4.2.2.3 При увеличении объема работ, расширение зоны обслуживания.

4.2.2.4 При сверхурочной работе.

4.2.2.5 При работе в ночное время.

4.2.2.6 При работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.2.2.7 За разъездной характер работы.

4.2.2.8 С учащимися и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в т.ч. с задержкой психического развития); нуждающимися в длительном лечении; находящимися в трудной жизненной ситуации; инвалидами; детьми сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.

4.3. На основании специальной оценки условий труда в Учреждении за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам устанавливается выплата в размере от 4 до 12% должностного оклада (ставки) за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

4.4. При сверхурочной работе, при работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при работе в ночное время оплата труда производится в соответствии со ст.ст.152,153,154 Трудового кодекса РФ.

При работе в ночное время за каждый час работы с 22 до 6 часов устанавливается выплата в размере 35% должностного оклада (ставки).

4.5. За работу с учащимися и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в т.ч. с задержкой психического развития); нуждающимися в длительном лечении; находящимися в трудной жизненной ситуации; инвалидами; детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается выплата в размере 20% должностного оклада (ставки).

4.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно статьи 151 Трудового кодекса РФ.

4.7. За проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости в зависимости от численности учащихся в классе по состоянию на 1 сентября:

- 1 – 4 классы – 25% должностного оклада;

- русский язык, литература – 30% должностного оклада;
- математика – 20% должностного оклада;
- иностранный язык, химия, физика, биология, черчение, информатика – 15% должностного оклада;
- география, история, обществознание – 10% должностного оклада.

4.8. За заведование учебными кабинетами работникам, ведущим педагогическую работу, – до 15% должностного оклада;

4.9. За заведование учебными мастерскими – до 25% должностного оклада.

4.10. За заведование учебно-опытным участком – до 50% должностного оклада.

4.11. За выполнение функций классного руководителя – до 60% должностного оклада в зависимости от числа учащихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением обучающихся в классе.

4.12. Внеклассная работа – до 25% должностного оклада.

4.13. Разъездной характер работы – до 50% должностного оклада.

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера

5.1. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Елецкого муниципального района от 27.02.2015 № 104 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений муниципального района» с изменениями и дополнениями, от 27.11.2015г №303 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам учреждений образования Елецкого муниципального района», «областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-21годы», районным отраслевым соглашением между администрацией Елецкого муниципального района Липецкой области Российской Федерации, отделом образования администрации Елецкого муниципального района Липецкой области Российской Федерации на 2016-2018 годы.

5.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

5.2.1. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается:

- руководителям – до 120% должностного оклада,
- заместителю руководителя – до 90% должностного оклада,
- работникам – до 160% должностного оклада.

1. Критериями оценки работы для установления выплаты за интенсивность, высокие результаты работы работникам учреждения являются:

№ п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада, %
1.	Руководство школьным методическим объединением, творческими группами	до 10%

2.	Руководство районными методическими объединениями, работа в районном методическом совете	до 15%
3.	Ведение делопроизводства, компьютерная обработка информации, заполнение мониторингов: «Барс, Мониторинг-Образование», электронный мониторинг развития образования «Наша новая школа», электронный мониторинг процедур оценки качества основного общего образования «Эврика», региональные мониторинги ЦМОКО и др.	до 50%
4.	Организация работы по социализации обучающихся, профилактике правонарушений несовершеннолетних, рейды в семьи обучающихся в вечернее время, работа с общественными организациями, ведение документации по социальной работе	до 50%
5.	Создание, обеспечение функционирования и обновления сайта школы, подготовка мультимедийного сопровождения мероприятий, обеспечение функционирования электронного журнала	до 30%
6.	Дежурство на дискотеках и в местах проведения массовых праздничных мероприятий	до 5%
7.	Выполнение общественной работы (председатель профкома)	до 10%
8.	Выполнение работ по благоустройству территории школы, ремонту	до 90%
9.	Выполнение обязанностей организатора воспитательной работы	до 80%
10.	Оформительская работа (внутренние помещения школы, коридоры, стенды, зал Боевой Славы)	до 50%
11.	Организация дополнительной работы со слабоуспевающими учащимися по предмету	до 10%
12.	Работа в специальных медицинских группах здоровья	до 15%
13.	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	до 50%
14.	Руководство работой добровольного отряда	до 10%
15.	Организация работы детских школьных объединений, клубов, органов ученического самоуправления	до 50%
16.	Сопровождение обучающихся при подвозе в школу, бассейн	до 30%
17.	Организация методической помощи педагогам по освоению ЭКТ	до 10%
18.	Выполнение обязанностей ответственного по безопасности дорожного движения	до 50%
19.	Выполнение обязанностей диспетчера	до 20%

20.	Ведение документации по подвозу	до 30%
21.	Обслуживание и ремонт транспортного средства (водителям)	до 100%
22.	Ненормированный рабочий день (водитель, повар (шеф-повар), повар)	до 100%
23.	Обслуживание внеклассных и внешкольных мероприятий (водитель, повар (шеф-повар), повар)	до 60%
24.	Ведение документации пищеблока (повар (шеф-повар), повар)	до 50%
25.	Подготовка и своевременная сдача документации	до 60%
26.	Инициативность, использование новых форм и методов в работе	до 50%
27.	Выполнение обязанностей механика	до 50%

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается один раз в год приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии – иным представительным органом трудового коллектива) в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, и выплачивается ежемесячно. Размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы работникам учреждения может пересматриваться.

5.2.2. Выплата за почетное звание «Заслуженный», при присвоении иных почетных званий, награждения ведомственными знаками отличия

Работникам за почетное звание «Заслуженный» устанавливается выплата в размере 25% должностного оклада, при присвоении иных почетных званий, награждения ведомственными знаками отличия – 15% должностного оклада.

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

5.2.3. Выплата молодым специалистам

Выплата молодым педагогам в течение первых пяти лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 30% должностного оклада.

Установление ежемесячной выплаты работникам за почетное звание «Заслуженный», при наличии иных почетных званий, наградений ведомственными знаками отличия, надбавки молодым специалистам осуществляется один раз в год к 1 января.

5.2.4. Выплата за выслугу лет

Руководителю, заместителям руководителя, бухгалтеру, библиотекарю устанавливается выплата за выслугу лет в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

при стаже работы: от 1 до 5 лет – 10% должностного оклада,
от 5 до 10 лет – 20% должностного оклада,
от 10 до 15 лет – 25% должностного оклада,
свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

При установлении выплаты за выслугу лет учитывается период работы в соответствующей отрасли или по специальности.

5.2.5. Выплата за наличие квалификационной категории

Выплата за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в Таблице 1.1 приложения 1 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Елецкого муниципального района», утвержденного Решением Совета депутатов Елецкого муниципального района от 25.02.2015г №103:

- за наличие высшей квалификационной категории – 25% должностного оклада,
- за наличие первой квалификационной категории – 10% должностного оклада.

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматривается выплата, позволяющая сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в декретный отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.2.6. Премирование

Премирование руководителя, заместителей руководителя, бухгалтера, работников по итогам работы за квартал, полугодие, год осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премии работникам по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в размере не более 6 должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера на основании критериев определения результатов работы (Приложение №6).

При премировании работников по итогам работы учитываются:

- отсутствие замечаний к исполнению работником своих обязанностей со стороны руководителя;
- достижение и повышение плановых показателей работы;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий.

При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие, год основанием для невыплаты премии являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- нарушение требований противопожарной безопасности, если работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были совершены указанные нарушения;
- наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности, если работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения.

При определении размера премии по итогам работы за квартал основанием для снижения премии являются:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- наличие в отчётном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

Премии работникам выплачиваются за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- временная нетрудоспособность, в том числе уход за больным членом семьи;
- отпуск по беременности и родам;
- отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

В случае увольнения работника до истечения отчётного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, кроме случаев увольнения работника по инициативе администрации.

За счет экономии средств по фонду оплаты труда работникам могут выплачиваться единовременные премии за особые заслуги перед учреждением, личный вклад работника в реализацию плана работы учреждения, высокие результаты работы, а также премии:

- к Международному женскому Дню 8 Марта,
- ко Дню защитника Отечества 23 февраля,
- ко Дню Учителя,
- ко Дню Матери,

Ко дню автомобилиста (последнее воскресенье октября)

Единовременные премии выплачиваются в размере до двух должностных окладов.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Премирование руководителя Учреждения осуществляется на основании распоряжения администрации Елецкого муниципального района, премирование работников – на основании приказа руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии – иным представительным органом трудового коллектива).

5.2.7. Другие вопросы оплаты труда

В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам оказывается материальная помощь в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины) и в особых случаях: (бракосочетание, смерть работника, его родителей, супруга, детей, стихийные бедствия, работникам, проработавшим в учреждении длительный срок, при увольнении в связи с выходом на пенсию) – в размере до двух должностных окладов.

5.2.8. Поощрительные выплаты за результативность и эффективность работы

5.2.8.1 Размеры поощрительных выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам

образовательного учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, в том числе и руководителя в пределах утвержденного фонда.

5.2.8.2 Для оценки результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения (приложение № 1). По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности труда работников.

5.2.8.3 Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

5.2.8.4 Оценка результативности и эффективности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется по критериям и показателям, утвержденным учредителем, других работников – по критериям и показателям утвержденным образовательным учреждением.

5.2.8.5 Размер поощрительных выплат по результатам труда работникам образовательного учреждения определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам работы (в % от расходов на оплату труда);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения в августе и в январе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист (приложение №3), отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, определяется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательного учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательного учреждения, таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

5.2.8.6. Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данными рекомендациями.

5.2.8.7. Определение размеров поощрительных выплат по результатам

работы осуществляется два раза в год: на начало учебного года, на начало календарного года и устанавливается приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной организации (при его отсутствии – иным представительным органом трудового коллектива) в пределах средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, и выплачивается ежемесячно.

5.2.9. Выплаты за классность водителям:

Водителям устанавливается выплата за классность в следующих размерах:

- 1 класс – 25% должностного оклада,
- 2 класс – 10% должностного оклада.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим, руководящим и другим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных учреждений за результативность и эффективность работы

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
1	2	3	4
Заместитель директора	Доступность качественного образования и воспитания	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: для педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Для педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,5 2,0
		Доля классных руководителей, использующих	

		проектные методы в работе с классом, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0
		Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (воспитанников) (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	2,0
		Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы:	
		план мониторинга образовательного процесса выполнен - не менее чем на 70% - на 100%	1,5 2,0
		план воспитательной работы выполнен: - не менее чем на 70% - на 100%	1,5 2,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 1			22
	Инновационная и методическая деятельность		
		Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя	2,0
		Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя	2,0
		Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года	1,0 2,0

		- выше в сравнении с прошлым учебным годом	
		Количество открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 2,0
		Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	2,0
		Наличие авторских публикаций	2,0
		Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 2			14,0
	Открытость общеобразовательного учреждения	Количество общественных органов управления, работу которых курирует заместитель: - один - два - три	1,0 2,0 3,0
		Наличие положения об ученическом самоуправлении	1,0
		Доля классных коллективов, в которых действует орган ученического самоуправления, в сравнении с прошлым учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	1,0 2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 3			6
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			42
Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством	Санитарно-гигиенические условия школы	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	2 2
		Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	2
Максимально возможное количество баллов по критерию 1			6

	Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспеченное рабочее состояния их: - наличие действующей АПС - наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации - наличие «тревожной кнопки» - организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	1,5 1,5 1,5 1,5
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	3,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 2			9
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	2,0
		Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2,0
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	3,0
		Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 3			9
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			24
Учитель	Доступность качественного образования и воспитания	Средний балл учащихся по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее 2-х лет в сравнении со средним показателем по предмету:	1,5 2,0
		- выше или равен в сравнении с предыдущим полугодием - максимальный	
		Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее двух лет в сравнении с предыдущим полугодием:	1,5 2,0
		- ниже - академическая задолженность отсутствует	
		Доля учащихся, с которыми учитель занимается дополнительно по подготовке к конкурсам, олимпиадам,	

		и др. от общего количества учащихся в классе: выше в сравнении со средним показателем по всем учителям школы	2,5
		Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.:	1,0
		-муниципальный уровень	1,5
		-региональный уровень	2,0
		-всероссийский уровень	
		Общее количество проведенных мероприятий (досуговых, спортивных и др.) выше в сравнении со средним показателем по школе	1,5
		Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,0
		Организация физкультурных пауз на своих уроках	2,0
		Отсутствие жалоб со стороны родителей, опекунов и попечителей на работу учителя	1,5
		Организация общественно-полезного, производительного труда:	
- при наличии 6-12 классов	2,0		
- при наличии 13-29 классов	3,0		
Использование новых информационных технологий в учебном процессе	2,0		
Наличие нагрудного знака	2,0		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1			21,5
	Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития ОУ по конкретному направлению, закрепленное приказом по учреждению	1,5
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5
		Наличие методических разработок	0,5
		Создание или использование учебно - методических материалов, позволяющих учащимися выбирать уровень освоения учебной программы	1,5
		Использование ИКТ:	
		- для моделирования урока	0,5
		- для контроля и учета базовых знаний учащихся	1,0
		- для индивидуальных траекторий обучения учащихся	1,5
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	1,0
		- районного уровня	1,5
-регионального уровня			

		Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы): - районного уровня -регионального уровня	1,0 1,5
		Участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального или всероссийского уровня: -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место	1,0 1,5 2,0
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0
		Разработка проектов на исследования, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органом образования	1,5
		Качественное ведение школьной документации	2,0
		Руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	5,0
		Заведование заочным отделением	3,0
		Заведование учебно-консультационным пунктом	3,0
		Заведование учебно-опытным участком, теплицей, парниковым хозяйством: - за работу, выполняемую по трем видам - за работу, выполняемую по двум видам - за работу, выполняемую по разным видам	3,0 2,0 1,0
		Проведение работы по обучению других работников учреждения использованию информационных технологий в образовательном процессе	2,0
Максимально возможное количество баллов по критериям			35,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			57
Воспитатель	Доступность качественного образования		
		Доля учащихся, активно участвующих в общественной жизни школы, выше в сравнении со средним показателем по учреждению	1,0

		Количество обучающихся, воспитанников занимающихся в кружках по художественному и научно-техническому творчеству, спортивных секциях и других объединениях по интересам: -на уровне прошлого года -выше	1,0 1,5
		Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,5
		Рост количества учащихся, занявших призовые места в различных конкурсах, смотрах и др. выше в сравнении с предыдущим годом	1,0
		Наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников для ведения коррекционно-развивающей работы (с группой или индивидуально)	2,5
		Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,5
		Использование проектных методов работы с группой	1,0
		Применение в работе ИКТ	1,5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, по конфликтным ситуациям	1,0
		Доля учащихся, охваченных оздоровительными мероприятиями, в сравнении с прошлым периодом: -на уровне прошлого года -повысилась	1,0 1,5
		Отсутствие травм, полученных учащимися на внеурочных занятиях	1,0
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	1,0
		Наличие нагрудного знака	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 1			18
	Методическая инновационная деятельность	Участие воспитателя в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,5
		Наличие методических разработок	1,0
		Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования по итогам года, в апробации которых участвовал воспитатель	1,5
		Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5

		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. -районного уровня - регионального уровня	0,5 1,0
		Разработка проектов на исследования, эксперименты, принятые на реализацию соответствующим органом образования	1,5
		Участие в профессиональном конкурсе областного, муниципального или федерального уровня: -третье призовое место -второе призовое место -первое призовое место	1,0 1,5 2,0
		Проведение открытых уроков (мастер-классы): - муниципального уровня - регионального уровня	1,0 1,5
		Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др.	1,0
		Подготовка выступлений на методических семинарах, конференциях и др.: -муниципального уровня -регионального уровня	1,5 2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 2			16,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			34,5
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне -выше	0,5 1,5
		Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне -выше	0,5 1,5
		Оформление тематических выставок	1,0
		Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим периоде: - на том же уровне	0,5 1,0

		-выше	
		Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	1,0
		Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым годом:	
		- на том же уровне	0,5
		-выше	1,0
		За работу с библиотечным фондом при наличии	
		От 200 до 800 экз.	0,2
		От 800 до 2000 экз.	0,4
		От 2000 до 3500 экз.	0,6
		От 3500 до 5000 экз.	0,8
		От 5000 до 6500 экз.	1,0
		От 6500 до 8000 экз.	1,2
		Свыше 8000 экз.	1,4
		Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде	0,5
Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым годом:			
- на том же уровне	0,5		
-выше	1,0		
Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	0,5		
Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	0,5		
за выслугу лет			
- от 1 до 5 лет	0,2		
- от 5 до 10 лет	0,3		
-от 10 до 15 лет	0,4		
-от 15 до 20 лет	0,5		
- от 20 и более	0,6		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			11,5
Рабочий по комплексно му обслуживанию здания	Высокая организац ия обслужи вания обучающи хся (воспитан ников), сохране ния и содержан	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5

	ия помещени й учрежден ия	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную.	1,0 1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			6,5
Сторож, рабочий по комплекс ному обслужив а нию и ремонту здания	Высокая организац ия охраны объектов учрежден ия, уборки территори и	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории Отсутствие обоснованных жалоб на работу Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности Отсутствие случаев кражи по вине сторожа Качественная уборка территории учреждения Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	1,5 1,5 1,5 1,5 1,0 2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			9
Водитель	Высокая организац ия подвоза	Безаварийная работа Работа без нарушений ПДД Соблюдение трудовой дисциплины Успешное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором	2,0 2,0 2,0 3,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			9
Повар (шеф- повар)	Высокая организац ия питания	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм питания при выдаче пищи (отсутствие замечаний по результатам контроля) Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи) Сохранность оборудования и инвентаря Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем состоянии (в соответствии требованиям СанПин)	3,0 2,0 1,0 1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			7
Повар	Высокая организац ия питания	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм питания при выдаче пищи (отсутствие замечаний по результатам контроля) Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи) Сохранность оборудования и инвентаря Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем состоянии (в соответствии требованиям	3,0 2,0 1,0 1,0

		СанПин)	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			7
Подсобны й рабочий	Высокая организац ия питания	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм питания при выдачи пищи (отсутствие замечаний по результатам контроля)	3.0
		Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	2.0
		Сохранность оборудования и инвентаря	1.0
		Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем состоянии (в соответствии требованиям СанПин)	1.0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			7

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы
с _____

(указывается период работы)

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....					
					
Итого по критерию 1			X	X	X
.....					
					
Итого по критерию 2			X	X	X
.....					
					
Итого по критерию 3			X	X	X
Всего по всем критериям			X	X	X

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников общеобразовательного учреждения.

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников _____

(указывается наименование общеобразовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма баллов по критерию 1		Сумма баллов по критерию 2		Сумма баллов по критерию 3		Общая сумма баллов	
		утвер- ждено	выпол- нено	утвер- ждено	выпол- нено	утвер- ждено	выпол- нено	утвер- ждено	выпол- нено
1.	Директор								
2.									
3.									
4.									
	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(Ф.И.О.)

«_____» _____ 20 ____ г.

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников

МБОУ ООШ п. Маяк

(наименование государственного общеобразовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20 ____ г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников
..... на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20 ____ г., осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 ____ г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников

_____ (наименование государственного общеобразовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ 20 ____ г.

Руководитель общеобразовательного учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственного общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола общеобразовательным учреждением после согласования

« ____ » _____ 20 ____ г.

_____ (Ф.И.О.)

(подпись)

2. ПЕРЕЧЕНЬ

критериев определения результатов работы для выплаты премий работникам за квартал,
полугодие, год

1. Заместитель директора

№п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера	Выполнено
1.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов, выполнение поручений и др.)	До 20%	
2.	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	До 10%	
3.	Качественное заполнение справок по результатам внутришкольного контроля	До 10%	
4.	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирующих и инспектирующих органов	До 20%	
5.	Участие в мероприятиях, направленных на повышение имиджа ОУ и освещение данных мероприятий в СМИ	До 20%	
6.	Деятельностный контроль над повышением уровня профессиональной компетенции педагогов (аттестация, курсовая подготовка и переподготовка)	До 10%	
7.	Высокий уровень организации школьной системы оценки качества образования (ШСОКО)	До 10%	
8.	Итого:	До 100%	

2. Бухгалтер

№ п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера	Выполнено
1	Большой объем и своевременность предоставляемых отчетов в различные организации	До 20%	
2	Разъяснительная работа среди сотрудников по вопросам заработной платы	До 10%	

3	Организация работы с налоговой инспекцией, пенсионным фондом, фондами социального страхования и т.д.	До 15%	
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии	До 10%	
5	Своевременное списание материальных ценностей, создание банка данных	До 15%	
6	Своевременность и качество проведения инвентаризации товарно-материальных ценностей, оформление документации.	До 15%	
10	Работа со сторонними организациями	До 15%	
	Итого:	До 100%	

3.Заведующий хозяйством

№ п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера	Выполнено
1.	Своевременность и качество оформления документации	До 20%	
2.	Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях школы	До 15%	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины младшего обслуживающего персонала	До 10%	
4	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	До 15%	
5	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	До 10%	
6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 10%	
7	Соблюдение в соответствии с нормативными требованиями правил пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности	До 10%	
8	Качественная работа по благоустройству территории	До 10%	
	Итого:	До 100%	

4.Учитель

№п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и	Выполнено
------	------------------------	--	-----------

		стимулирующего характера	
1	Высокая результативность образовательного процесса: - рост качества обучения; -отсутствие учащихся с одной»3»и одной «4»; - отсутствие неуспевающих учащихся; -подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, конференций, социальных проектов различного уровня; - количество учащихся, занимающихся учебно-исследовательской, проектной деятельностью по предмету (при предъявлении плана работы, продукта); - кол-во участвующих во всероссийских интеллектуальных играх; - рецензирование работ учащихся и коллег (при предъявлении копии рецензии)	До 20%	
2	Участие педагогов в методической работе: - работа в творческих группах (по приказу); - создание индивидуальных программ повышения качества знаний учащихся; - сохранность и пополнение кабинета (заведование кабинетом); - повышение квалификации в межкурсовой период; - публичное представление педагогического опыта на педсоветах, районных мероприятиях; - публикации в СМИ разного уровня и публичные выступления; - проведение открытых уроков в присутствии не менее 3 человек с проведением самоанализа; - использование ИКТ, электронных учебников; - проведение мониторинговых исследований ЗУН и УУД (при предъявлении мониторинговых таблиц);	До 20%	
3	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди учащихся, родителей, общественности: - привлечение родителей к благоустройству школьной территории; - работа на участке; -активное участие в содержании пришкольной территории в надлежащем состоянии; Предоставление материалов для школьного сайта.	До 15%	
4	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий: - отсутствие травматизма учащихся; - организация горячего питания (95% в начальной школе, не менее 85% в 5-9 классах- проведение физзарядки до уроков;	До 15%	

	- проведение Дней здоровья, участие учащихся в районных соревнованиях; - организация отдыха учащихся в оздоровительном пришкольном лагере; - работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (обучение на дому)		
5	Высокий уровень исполнения обязанностей классного руководителя: - наличие школьной формы у учащихся (100%) - отсутствие учащихся, пропускающих уроки без уважительной причины; - отсутствие обучающихся, совершающих правонарушения; - высокий уровень самоуправления в классе; - ведение портфолио каждого учащегося класса (показать наглядно в учебной части); - проведение мероприятий для учащихся в каникулярное время; - проведение родительских собраний при посещаемости более 80%, выступление учителя предметника; - участие в мероприятиях в рамках УО; - сопровождение учащихся на различные мероприятия	До 20%	
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - выполнение требований Устава школы, четкое выполнение правил трудового распорядка; - ответственное отношение к дежурству по школе (отсутствие замечаний); - четкое и своевременное исполнение приказов, распоряжений администрации; своевременная подготовка отчетов, планов, необходимой учебно-педагогической документации; - отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;	До 10%	
	Итого:	До 100%	

5. Воспитатель ГПД

№п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера	Выполнено
1	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	До 10%	

.	(законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций		
2	Распространение и обобщение педагогического опыта (выступление на педсоветах, МО, семинарах, открытые занятия и т.п.)	До 10%	
3	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	До 10%	
4	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	До 10%	
5	Сохранность контингента группы.	До 10%	
6	Отсутствие травматизма.	До 20%	
7	Соблюдение режима работы группы.	До 10%	
8	Организация различных форм воспитательной работы с воспитанниками.	До 10%	
9	Обеспечение посещаемости группы в течение всего дня.	До 10%	
	Итого:	До 100%	

6.Библиотекарь

№п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера	Выполнено
1	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности.	До 10%	
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации).	До 10%	
3	Ведение общественной работы; участие в работе органов самоуправления.	До 10%	
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте, благоустройстве территории и пр.)	До 10%	
5	Образцовое состояние книжного фонда.	До 10%	
6	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников.	До 20%	
7	Сохранность оборудования и инвентаря.	До 10%	
8	Помощь и активное участие в мероприятиях	До 10%	

.	(конкурсы, развлечения, праздники).		
9	Выполнение заданий не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ).	До 20%	
	Итого:	До 100%	

7.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера	Выполнено
1	Своевременная уборка канализационных колодцев.	До 20%	
2	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	До 15%	
3	Отсутствие жалоб со стороны родителей.	До 10%	
4	Участие в мелком ремонте помещений.	До 20%	
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	До 15%	
6	Увеличение объема выполняемой работы (большой объем листьев или снега).	До 20%	
7	Своевременное и качественное устранение неполадок.	До 10%	
	Итого:	До 100%	

8.Сторож

№п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера	Выполнено
1	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства.	До 20%	
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	До 20%	
3	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии.	До 20%	
4	Активное участие в общественных мероприятиях	До 20%	

.	учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)		
5	Выполнение заданий не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ).	До 20%	
	Итого:	До 100%	

9.Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (МОП)

№п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера	Выполнено
1	Качество ежедневной уборки помещений.	До 15%	
2	Качественное выполнение разовых поручений заведующей хозяйством.	До 15%	
3	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории.	До 20%	
4	Обеспечение препятствий нахождения в школе посторонних лиц.	До 10%	
5	Соблюдение светового режима на закрепленной территории.	До 10%	
6	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году.	До 20%	
7	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов.	До 10%	
	Итого:	До 100%	

10.Водитель

№п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера	Выполнено
1	Безаварийная работа	До 35%	
2	Работа без нарушений ПДД	До 35%	
3	Соблюдение трудовой дисциплины, успешное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором	До 35%	
	Итого:	До 100%	

11.Повар (шеф-повар)

№п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера	Выполнено
1	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм питания при выдаче пищи (отсутствие замечаний по результатам контроля)	До 50%	
2	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	До 25%	
3	Сохранность оборудования и инвентаря	До 15%	
4	Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем состоянии (в соответствии требованиям СанПин)	До 10%	
	Итого:	До 100%	

12.Повар

№п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера	Выполнено
1	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм питания при выдаче пищи (отсутствие замечаний по результатам контроля)	До 50%	
2	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	До 25%	
3	Сохранность оборудования и инвентаря	До 15%	
4	Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем состоянии (в соответствии требованиям СанПин)	До 10%	
	Итого:	До 100%	

13.Подсобный рабочий

№п/п	Критерии оценки работы	Размер от должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера	Выполнено

1	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм питания при выдаче пищи (отсутствие замечаний по результатам контроля)	До 50%	
2	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	До 25%	
3	Сохранность оборудования и инвентаря	До 15%	
4	Содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем состоянии (в соответствии требованиям СанПин)	До 10%	
	Итого:	До 100%	

Согласовано

Председатель профсоюзного
комитета

 М.В. Пашкова



Утверждаю
Директор МБОУ ООШ п. Маяк
А.В. Карташов

Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы п. Маяк
Елецкого муниципального района Липецкой области
(полное наименование образовательной организации)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом муниципального общеобразовательного учреждения МБОУ ООШ п. Маяк (далее – образовательная организация).
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, Уставом, и регулируют порядок приема и увольнения работников образовательной организации, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в образовательной организации.
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.
- 1.4. Правила утверждены директором образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.5. Правила вывешиваются в образовательной организации на видном месте.
- 1.6. При приеме на работу администрация образовательной организации обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.
- 1.7. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и настоящими Правилами, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

- 2.1. **Прием на работу.**
 - 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательной организацией.
 - 2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
 - 2.1.3. В соответствии со ст. 58 Трудового Кодекса РФ работник принимается на работу в школу, заключает трудовой договор:
 - на неопределенный срок
 - на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).
 - 2.1.4. Порядок заключения срочных трудовых договоров определяется 59 статьей ТК РФ.

2.1.5. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации образовательной организации следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.1.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном [Федеральным законом](#) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.7. Прием на работу оформляется приказом директора образовательной организации и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.8. При приеме на работу администрация образовательной организации обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом Школы
- настоящими Правилами;
- инструкцией по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.9. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, для главного бухгалтера и заместителей руководителя – не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.10. На каждого работника образовательной организации оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации.

2.1.11. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора образовательной организации в трудовую книжку, администрация образовательной организации обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.12. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательной организации.

2.2. Перевод работников

2.2.1. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2. ТК РФ.

2.2.2. Перевод на другую работу является одним из случаев изменения определенных сторонами условий трудового договора и допускается только по соглашению сторон путем заключения сторонами письменного соглашения. Исключение из правила о необходимости письменного волеизъявления сторон возможно только в случаях, предусмотренных ч.2 и ч.3 ст.72.2. ТК РФ.

2.3. Увольнение работников

2.3.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон по п.1, ч.1 ст.77 ТК РФ (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора п.2, ч.1 ст.77 ТК РФ (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника п.3, ч.1 ст.77 ТК РФ (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) п.5, ч.1 ст.77 ТК РФ;
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией п.6, ч.1 ст.77 ТК РФ (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора п.7, ч.1 ст.77 ТК РФ (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы п.8, ч.1 ст.77 ТК РФ (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем п.9, ч.1 ст.77 ТК РФ (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п.1 ч.1 ст.336 ТК РФ);
- 12) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ч.1 ст.336 ТК РФ);
- 13) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.3.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.3.4. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию образовательной организации письменно не

позднее, чем за две недели.

2.3.5. Директор образовательной организации при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

2.3.6. При расторжении трудового договора директор издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.3.7. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ.

2.3.8. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация образовательной организации обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.3.9. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, пользуются следующие категории работников:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- неосвобожденный председатель первичной организации Профсоюза.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации образовательной организации

3.1. Непосредственное управление образовательной организацией осуществляет директор.

3.2. Директор образовательной организации имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

3.2.2. применять к работниками меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

3.2.3. осуществлять поощрение и премирование работников;

3.2.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил;

3.2.5. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Директор обязан:

3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;

3.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.3.3. обеспечивать безопасность условий и охраны труда;

- 3.3.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.3.5. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- 3.3.6. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
- 3.4. Администрация образовательной организации осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.
- 3.5. Образовательная организация как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:
 - 3.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;
 - 3.5.2. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
 - 3.5.3. за причинение ущерба имуществу работника;
 - 3.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников

- 4.1. Работник имеет право на:
 - 4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
 - 4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - 4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором (при его наличии);
 - 4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
 - 4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
 - 4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - 4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
 - 4.1.8. объединение, включая право на создание профессионального союза и вступление в него для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - 4.1.9. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных законодательством, уставом и локальными нормативными актами организации;
 - 4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами и право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - 4.1.11. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
 - 4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - 4.1.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
 - 4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 14 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.
- 4.2. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:
 - 4.2.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
 - 4.2.2. свобода выбора и использование педагогически обоснованных форм, средств, методов

обучения и воспитания;

4.2.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4.2.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.2.5. право на участие в разработке образовательных программ, в т.ч. учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

4.2.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

4.2.7. право на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалами, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимыми для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

4.2.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации;

4.2.9. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в т.ч. через органы управления и общественные организации;

4.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

4.3.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю);

4.3.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года;

4.3.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4.3.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы;

4.3.5. право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

4.3.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилого фонда;

4.3.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Липецкой области.

4.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.5. Работник обязан:

4.5.1. добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.5.2. соблюдать Устав образовательной организации и настоящие Правила;

4.5.3. соблюдать трудовую дисциплину;

4.5.4. выполнять установленные нормы труда;

4.5.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- 4.5.6. бережно относиться к имуществу образовательной организации и других работников;
- 4.5.7. незамедлительно сообщать директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательных отношений, сохранности имущества образовательной организации;
- 4.5.8. поддерживать дисциплину в образовательной организации на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- 4.5.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 4.6. Педагогические работники обязаны:**
- 4.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 4.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 4.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4.6.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности. Формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 4.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 4.6.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 4.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 4.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 4.6.9. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 4.7. Педагогический работник, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе отказывать платные образовательные услуги в данной образовательной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.
- 4.8. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в т.ч. посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.
- 4.9. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками своих обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.
- 4.10. Работникам образовательной организации в период организации образовательного процесса (в период уроков) запрещается:
- 4.10.1. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- 4.10.2. отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- 4.10.3. удалять обучающихся с уроков;
- 4.10.4. курить в помещении и на территории образовательной организации;
- 4.10.5. отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- 4.10.6. отвлекать работников образовательной организации в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- 4.10.7. созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5. Режим работы и время отдыха.

5.1. В образовательной организации устанавливается шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днём (воскресенье).

Занятия в образовательной организации проводятся в одну смену.

5.2. Для работников организации устанавливается нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов,

- для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов;

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, определяется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ)¹.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается директором образовательной организации.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

5.4. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательной организации и закрепляется приказом по школе на каждый учебный год.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника в книге приказов.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращении количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых образовательная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.6. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом

¹ Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.7. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается 1 свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. Директор привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на полугодие, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте в учительской комнате. Дежурство начинается не ранее, чем на 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.9. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. Работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные коллективным договором организации.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы - до 14 календарных дней в году.

5.11. Администрация образовательной организации ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию (в первый рабочий день болезни) и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы

6.1. Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством на основании «Положения об оплате труда». (Приложение №1)

6.2. При выплате заработной платы администрация извещает работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.136 ТК РФ).

6.3. Выплата заработной платы в образовательной организации производится два раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца путем перевода на банковский счет.

7. Меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению государственными наградами.

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным директором.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор ... имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ».

7.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение (в течение 2-х рабочих дней) составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.13. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству профсоюзного органа работников.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета

Пашкова М.В. Пашкова

Утверждено
Директор МБОУ ООШ п. Маяк

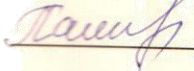


А.В. Карташов

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем

1. Директор МБОУ ООШ п. Маяк.
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
3. Завхоз.
4. Водитель
5. Повар (шеф-повар)
6. Повар

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета

 М.В. Пашкова

Утверждаю
Директор МБОУ ООШ п. Маяк



А.В. Карташов

План
мероприятий по улучшению условий и охраны труда
на 2018-2021 год(ы)

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполне ния	Ответственный за выполнение	Сумма
1.	Обеспечить качественную подготовку и прием кабинетов, мастерских, спортивного зала и здания к новому учебному году	август	Зав. кабинетами, завхоз, директор	
2.	Организовать и контролировать работу по соблюдению в учреждении законодательства об охране труда, выполнению санитарно-гигиенических правил по предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди работников и детей, в соответствии с графиком контроля	По графику	Оборотов Н.Т.	
3.	Запрещать проведение учебных занятий и работ на участках, которые не отвечают нормам охраны труда и требованиям трудового законодательства. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих требования.	В течение года	Авдеева Л.Н.	
4.	Ремонт оборудования в учебной мастерской по графику ППР	В течение года	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	
5.	Обучение учащихся 1-9 основам безопасности и жизнедеятельности	В течение года	Классные руководители	
6.	Оформление в кабинетах уголков безопасности и жизнедеятельности	В течение года	Классные руководители	
7.	Издать приказ о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы в учреждении и пожарную безопасность	Август	Карташов А.В.	
8.	Провести испытание спортивного оборудования, инвентаря спортивного зала (оформить документацию)	Август	Карташов А.С. Оборотов Н.Т.	
9.	Провести общий технический осмотр	2 раза в год	Кобзева Л.В.	

	зданий и сооружений учреждения с составлением акта			
10	Регулярное проведение медицинских осмотров работников	Июль-август	Обороотов Н.Т.	35000.00
11	Обеспечить кабинеты и мастерские аптечками	В течение года	Кобзева Л.В.	1000.00
12	Организовать систематический административно-общественный контроль по охране труда	В течение года	Авдеева Л.Н. Обороотов Н.Т.	
13	Проверить наличие инструкций по ОТ во всех классах, кабинетах, мастерских, спортивном зале и других рабочих местах, при необходимости переработать и утвердить их	В течение года	Обороотов Н.Т.	
14	Проводить вводный инструктаж по ОТ со всеми вновь принятыми на работу лицами, а также учащимися (воспитанниками) в начале учебного года с регистрацией в журнале установленной формы	В течение года	Обороотов Н.Т.	
15	Проводить инструктаж по ОТ на рабочих местах всех работников с регистрацией в журнале установленной формы	В течение года	Обороотов Н.Т.	
16	Проводить вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте с обучающимися по химии, физике, биологии, информатике, трудовому обучению, физкультуре, ОБЖ, с регистрацией в классном журнале установленной формы	1 раз в год	Обороотов Н.Т.	
17	Проводить инструктаж с учащимися (воспитанниками) по ОТ при организации общественно-полезного производительного труда, проведение внеклассных мероприятий, при организации летней оздоровительной работы по семи рекомендуемым направлениям с регистрацией в журнале установленной формы	2 раза в год	Руководители занятий, мероприятий	
18	Организовать расследование и учет несчастных случаев с работниками и детьми с составлением актов по форме Н-1 и Н-2, проводить профилактическую работу по их предупреждению	В течение года	Обороотов Н.Т.	
19	Посещение спортивных занятий, секций в МАУ ФОК «Воргол» по заявлению работника (26 чел)	1 раз в полугодие	Карташов А.В.	не менее 30% от стоимости

