

От работодателя:

Директор
МБОУ № 16 г. Липецка



Н.А. Огнева

« 30 » ноября 2015 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБОУ № 16 г. Липецка

Г.И. Кулахметова

« 30 » ноября 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения № 16 г. Липецка
на 2015-2018 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации г. Липецка органе по труду _____

Регистрационный номер 168/15 от « 08 » декабря 2015 г.

Председатель департамента экономического развития администрации г. Липецка

А.В. Лысов

г. Липецк
2015 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Директор
МБОУ № 16 г. Липецка

_____ Н.А. Огнева

Председатель первичной профсоюзной
организации
МБОУ № 16 г. Липецка

_____ Г.И. Кулахметова

« _____ » _____ 2015 г.

« _____ » _____ 2015 г.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении № 16 г. Липецка (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Городским отраслевым соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2018 годы (далее отраслевое соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями и не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и отраслевым соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - профсоюз), в лице их представителя - председателя профсоюзной организации (далее - профком) Г.И. Кулахметовой.; работодатель МБОУ № 16 г. Липецка в лице его представителя - директора Н.А. Огневой.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. В случае если работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% ставки от заработной платы (ст. ст. 30. 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его

подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжение трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются совместно обеими сторонами.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мотивированного мнения представительного органа работников в случае, предусмотренном ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- проведение представительным органом консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающие интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов развития Учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- иные формы, определённые ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.17. Нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к данному коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения и необходимость улучшения положения их работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждения, качественной реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, иных федеральных, региональных и муниципальных программ в сфере образования.

2.1.2. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей всех сторон при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять каждой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на Учреждения содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.2. Руководитель Учреждения:

2.2.1. В соответствии со статьей 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивают условия для участия представителей Профкома в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников Учреждения, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников Учреждения, обеспечивает заблаговременное о них информирование Профкома для учёта мнения представителя работников.

2.2.2. Включает представителей Профкома в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников Учреждения, а также учитывают мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

2.2.3. Предоставляют Профкому по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о

принятых решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Организуют своевременное направление в Профсоюз документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников Учреждения.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, а также в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

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

2.3.3. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе Учреждения.

2.3.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86, 87 ТК РФ).

2.3.6. Направляет учредителю заявления о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

2.3.7. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

2.3.8. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.3.9. Участвует в работе комиссий по социальному страхованию.

2.3.10. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

2.3.11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.3.12. Участвует в работе комиссий Учреждения по тарификации, охране труда других.

2.3.13. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и

страховых взносах работников.

2.3.14. Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюзной организации о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников Учреждения.

2.4. Стороны считают следующими приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Учреждения:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления их в Учреждения;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.5. Стороны совместно способствуют:

- организации работы по обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Учреждения, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат работникам Учреждения.

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, настоящим коллективным договором.

- установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;

- установлению молодым специалистам стимулирующих надбавок к заработной плате на условиях предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.2. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в

случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов Учреждения.

3.1.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.1.4. Работодатель (руководитель Учреждения) в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, при введении эффективных контрактов в учреждении обеспечивает заключение (оформление в письменном виде) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц, либо установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления в соответствии с Положением о порядке по оплате труда работникам Учреждения.

3.1.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в т. ч. об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении, 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.

3.1.6. Порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения устанавливаются Учреждением в

соответствии с приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, групп в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов, групп, или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

3.1.7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, закрепляется в трудовом договоре. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.1.9. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняется её объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов в классах (классах-комплектах), за исключением случаев, определенных по соглашению сторон трудового договора.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов.

3.1.10. При возложении на учителей Учреждения, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, для которых указанное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие учреждения, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в их учебную нагрузку.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

3.1.11. Работники Учреждения, реализующих адаптированные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.1.12. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в Учреждения его руководителем, определяется органом, осуществляющим управление в сфере образования, по подчиненности Учреждения, а других педагогических работников, ведущих ее помимо основной работы, - Учреждением, в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 10 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

3.1.13. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах, номенклатурой должностей педагогических работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений.

3.1.14. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить соответствующий профсоюзный орган не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца.

В целях поддержки работников, являющихся членами Профсоюза, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации Учреждения, работодатель обязан предупреждать работников о предстоящем увольнении не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения.

3.1.15. Работодатель своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляют в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

3.1.16. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Под квалификацией педагогического работника понимается:

- уровень профессиональной подготовки педагогического работника в области, соответствующей профилю преподаваемого предмета,

- опыт работы,

- поощрения работника, наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,

- систематическое повышение своего профессионального уровня по профилю педагогической деятельности - не реже чем один раз в три года,

- результаты участия в профессиональных конкурсах.

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

3.1.17. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, для:

- работников, применяющих инновационные методы работы,

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора,

- работников, которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее двух лет,

- руководителей первичных профсоюзных организаций в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

3.1.18. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 371, 372, 373 Трудового Кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, учитывают мнение выборного профсоюзного органа.

Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется Соглашением, коллективным договором. Форма участия работников в управлении Учреждением (учёт мотивированного мнения, согласие) определяется Соглашением, коллективным договором (ст.53 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны договорились считать приоритетными направлениями совместной деятельности на период действия Договора:

- повышение уровня оплаты труда работников Учреждения;
- снижение дифференциации в уровнях оплаты труда различных должностей педагогических работников в Учреждения.
- выработку предложений по ежегодному увеличению фонда оплаты труда Учреждения на величину фактической инфляции в предшествующем году.

4.2. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, соглашениями, Положением по оплате труда работников Учреждения, разработанным в соответствии с региональным законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации.

4.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает Положение по оплате труда работников Учреждения, утверждаемый в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов (ст.ст. 8, 372 ТК РФ), которое является приложением к настоящему коллективному договору.

Изменения и дополнения, вносимые в Порядок по оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом.

4.4. При разработке Положения о порядке по оплате труда работников Учреждения стороны учитывают:

-обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда без ограничения ее максимальным размером;

-обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

-формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- закрепление существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- установление повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогическим работникам за наличие первой - 0,1 и высшей от 0,25 до 0,35 квалификационных категорий, установленных по результатам аттестации, в том числе с учетом категорий работников, закрепленных в таб.1.1 Положения «Об оплате труда работников

муниципальных учреждений города Липецка» от 24.02.2015 г. N 955;

- направление бюджетных средств из фонда оплаты труда Учреждения, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику за исполнение и трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

- определение размеров выплат стимулирующего характера, в т.ч. размеров премий, на основании формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения.

4.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывались следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решения о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.6. В целях повышения имиджа Учреждения, а также за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении Учреждением предусматривать в Положении о порядке по оплате труда работников учреждения стимулирующую надбавку председателю первичной профсоюзной организации.

Размер, порядок и условия установления стимулирующей надбавки, а также возможность её изменения в зависимости от результативности и качества деятельности председателя определяются Положением о порядке по оплате труда работников учреждения.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждения, 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 установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Учреждение учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников в соответствии с отраслевым соглашением.

4.9. Сроки финансирования Учреждения устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 4 и 19 числа. Часть заработной платы, выплачиваемой 19 числа текущего месяца устанавливается в размере не менее 40% от заработной платы установленной тарификацией с учётом постоянных и дополнительных надбавок.

4.10. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот

день ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного для работников бюджетной сферы Липецкой области. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице. В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.

4.12. Стороны считают необходимым:

4.12.1. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию оплаты труда, нормированию труда, совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников Учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

4.12.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий данного Коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.12.3. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, закрепляются в трудовом договоре.

4.12.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника, в т.ч. при временном приостановлении функционирования Учреждения по инициативе органов управления образованием или учредителя.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.12.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель устанавливает конкретные размеры доплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 года № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611.

Гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

4.12.7. Относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, мастерскими, лабораториями, руководству предметными, методическими комиссиями, выполнение обязанностей сопровождающих при осуществлении подвоза обучающихся по пути в школу и обратно и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду компенсационных выплат «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»

4.12.8. Компенсационная выплата за классное руководство устанавливается с учётом количества обучающихся в классе, по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся Учреждения и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

4.12.9. Стороны исходят из того, что штаты Учреждения формируются с

учётом установленной предельной наполняемости классов. В целях обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников стороны рекомендуют производить доплаты за превышение наполняемости классов, установленной в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, в порядке и размерах, установленных положением об оплате труда работников Учреждения.

Размер такой доплаты Учреждение определяет по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.12.10. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.12.11. В случае уменьшения у учителей Учреждения в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации Учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном пунктами 2.2. и 2.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 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».

4.13. Стороны договорились, что работодатель обязан:

4.13.1. Производить оплату труда педагогических работников 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.

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

4.13.3. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за два года до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.13.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной

комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.13.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель организации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что в учреждении режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.3. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года №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».

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Для работников хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для работников из числа административного аппарата устанавливается ненормированный рабочий день, продолжительность рабочей недели может

быть более 40 часов.

5.6. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя и в соответствии с санитарными нормами и требованиями.

5.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся Учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы)) определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения.

5.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учётом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ.

Продолжительность ежегодных отпусков педагогическим работникам устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.11. Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе

отпуска по указанным причинам право выбора новой даты начала отпуска закрепляется за работником.

Вне графика отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему путёвку на санаторно-курортное лечение или в связи с производственной необходимостью.

5.12. 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 этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.13. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.14. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней. К работникам с ненормированным рабочим днём относятся следующие категории:

- заместители директора;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер, ведущий бухгалтер;
- секретарь учебной части.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится из фонда оплаты труда.

5.15. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14-ти лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14-ти календарных дней. Отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.16. Работодатель с учётом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам кратковременные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 4 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 3 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 4 календарных дня;
- смерть близких родственников - 4 календарных дня;
- в связи с проходами детей в армию – 3 календарных дня.

5.17. Работодатель с учётом производственных и финансовых

возможностей предоставляет не менее 3-х календарных дней кратковременного оплачиваемого отпуска председателю первичной профсоюзной организации и работникам Учреждения, отработавшим учебный год без больничных листов.

5.18. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени либо опасным условиям труда, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ не менее 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

-выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579;

-гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.19. Педагогическим работникам Учреждения через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на 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, а до установления данного порядка - в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 07 декабря 2000 года № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

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

6. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

6.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной

защищенности через повышение квалификации и аттестации.

Стороны договорились содействовать получению дополнительного профессионального образования педагогическими работниками посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

6.2. Работодатель обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года.

Формы дополнительного профессионального образования работников определяются также работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.3. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов.

6.4. Право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года реализуется путем заключения договора между работником и работодателем, в котором определяются гарантии и компенсации.

6.5. Стороны пришли к соглашению в том, что Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для Учреждения.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

6.6.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении им образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ). Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника) (ст. 177 ТК РФ).

6.7. Аттестация педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию осуществляется в порядке, установленном Приказом министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и региональным

регламентом.

6.8. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения.

6.9. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в пять лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационной категории.

6.10. Данному виду аттестации не подлежат:

-педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

-беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

6.11. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

6.12. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Работники, являющиеся членами Профсоюза, могут быть уволены по данному основанию с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации согласно статьи 373 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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).

6.13. В соответствии с п. 6.7 Областного отраслевого соглашения между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 годы, при проведении аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационные категории применяются особые формы и процедуры аттестации при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, а именно:

6.14. Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, награжденные Знаком отличия «За

заслуги перед Липецкой областью», освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

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

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

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

- победители конкурсов лучших учителей образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы (начального, основного, среднего общего 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 декабря 2008 года №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 декабря 2008 года №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 марта 2009 года № 260-ОЗ) за последние 5 лет.

6.17. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур, кроме предоставления аналитического отчёта, при наличии подтверждающих документов:

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый 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;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования за последние 5 лет.

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

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

- победители конкурсов лучших учителей, воспитателей образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы (начального, основного, среднего общего 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 декабря 2008 года № 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 декабря 2008 года № 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 марта 2009 года № 260-ОЗ) за последние 5 лет;

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый 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;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования за последние 5 лет.

6.19. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур, кроме предоставления аналитического отчёта, при наличии подтверждающих документов:

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

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

6.20. Аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам

действительна в течение пяти лет.

6.21. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель создает педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - обеспечивает за счет средств Учреждения участие работников в аттестационных процедурах.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.3. Учреждение самостоятельно определяет направления использования средств, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников и их детей, на оздоровление работников, организацию спортивных мероприятий в коллективах работников, другие социальные нужды работников и их детей.

7.2. Стороны договорились что работодатель обеспечивает:

7.2.1. Единовременные выплаты (подъёмные) молодым специалистам – выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, поступающим на работу в Учреждение в соответствии с полученным уровнем профессионального образования и квалификацией впервые.

7.2.2. Дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трёх лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией организации наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ.

7.2.3. Единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок при увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы:

- проработавшим в Учреждении не менее 10 лет - в размере среднемесячной заработной платы ;

- проработавшим в Учреждении от 10 до 15 лет - в размере двух среднемесячных заработных плат.

7.2.4. Механизмы стимулирования труда молодых педагогов в течение

первых пяти лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования в размере до 100% от должностного оклада из стимулирующего фонда оплаты труда работников.

7.2.5. Стимулирующую надбавку работникам-членам Профсоюза за участие в работе педагогического коллектива по созданию и совершенствованию имиджа Учреждения, а также реализацию социально-значимых проектов в Учреждении.

Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет библиотечному работнику учреждения в соответствии с постановлениями в области культуры.

7.2.6. Гарантии работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, аналогичные гарантиям, предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые (если работник заключил с работодателем ученический договор).

7.3. В целях определения механизма установления стимулирующей надбавки работникам, выполняющим общественно значимую работу в интересах Учреждения (председателю выборного профсоюзного органа), гарантируется надбавка в размере 10% от должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от количества членов Профсоюза в учреждении:

7.4. Работодатель при выдвижении от Учреждения кандидатур на присвоение почетных званий и награждение отраслевыми знаками отличия, учитывают мнение первичной профсоюзной организации.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. В соответствии с федеральным законодательством и необходимостью создания здоровых и безопасных условий работы стороны договорились:

8.1.1. Способствовать осуществлению деятельности по:

- соблюдению законодательства и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда;

- правильному предоставлению установленных гарантий и компенсаций лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах в условиях, отличающихся от нормальных;

- обеспечению сертифицированной спецодеждой, спецобувью в соответствии с типовыми отраслевыми нормами;

- своевременному и бесплатному для работников прохождению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, гигиенической аттестации работников;

- обеспечению пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- укомплектованию медицинских, учебных кабинетов, учебных мастерских, мастерских необходимыми медицинскими средствами оснащения,

выделению оборудования (в зависимости от типа и вида учреждения, количества работников и обучающихся, воспитанников) для оказания неотложной доврачебной помощи, в соответствии с нормами;

- подготовке персонала по оказанию первой медицинской помощи.

2.2. Стороны совместно:

8.2.1. Содействуют обучению и аттестации лиц, ответственных за охрану труда, по вопросам охраны труда, осуществляют контроль за своевременным проведением этой работы.

8.2.2. Добиваются введения в штат Учреждения должности специалиста по охране труда в соответствии со статьёй 217 Трудового Кодекса РФ.

8.2.3. Производят регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма. Результаты анализа доводятся до сведения коллектива Учреждения.

8.2.4. Информировуют друг друга обо всех тяжелых и смертельных случаях, произошедших в Учреждения, обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками. Принимают меры к недопущению сокрытия произошедших несчастных случаев.

8.3. Работодатель и его представители в соответствии с требованиями законодательства:

8.3.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условиям труда, обучения по охране труда, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, медицинских осмотров работников в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения.

8.3.2. Содействует стимулированию работы уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов через установление стимулирующей надбавки в размере не менее 10% от должностного оклада (ставки заработной платы).

8.3.3. Содействует предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы (постановление Минтруда РФ от 08 апреля 1994 года № 30 об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива).

8.4. Работодатель и его представители в соответствии с требованиями законодательства:

8.4.1. Обеспечивают своевременное и бесплатное для работников прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, гигиенической аттестации работников.

8.4.2. Обеспечивают пожарную безопасность Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.4.3. Организуют подготовку персонала по оказанию первой медицинской помощи.

8.4.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2014 года № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

8.4.5. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.4.6. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами производится в соответствии со Стандартом безопасности труда (согласно Приложению № 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н).

8.4.7. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 ТК РФ.

8.4.8. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

8.5. Первичная профсоюзная организация:

8.5.1. Осуществляет общественный контроль состояния охраны труда, пожарной, экологической безопасности, выполнения работодателем своих обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

8.5.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

8.5.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

8.5.4. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в

образовательном учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

Способствует формированию и организации деятельности комиссий по охране труда Учреждения.

8.6. Профсоюз:

8.6.1. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям бесплатную юридическую помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.6.2. Использует средства фонда социальной защиты областной организации Профсоюза для оказания материальной помощи работникам, членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. (в соответствии с Положением о фонде).

8.7. Стороны при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников Учреждения;
- подготовку предложений по созданию условий в Учреждения для организации здорового питания работников.

8.8. В соответствии с требованиями ст. 37 ФЗ №69 от 21.12.1994г. «О пожарной безопасности» руководитель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей.
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года

№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

9.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы. В случаях, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

9.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

9.2.5. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем (дистанционных) для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, являющиеся членами Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного

согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональным союзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

9.3.4. Члены выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональным союзом съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, а также на время их профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

9.4. Взаимодействие руководителя Учреждения с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых официальное мнение профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждений. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

9.5. С учетом мнения профкома производится:

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.6. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ), могут быть предусмотрены другие основания по договоренности сторон (пункты 1 и 2 статьи 336 ТК РФ и др.).

9.7. По согласованию профкома производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений.

9.8. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений.
- соблюдение общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ)
- сокращение численности или штата работников учреждения (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).

9.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые

федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

9.10. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации .

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.2. Отчет о выполнении настоящего коллективного рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год, информация доводится до сведения всех работников Учреждения.

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

10.4. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайних мер их разрешения - забастовок.

10.5. Стороны договорились, что:

10.5.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайней меры из разрешения - забастовки.

10.5.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.5.5. Настоящий договор действует в течение трех лет с момента его подписания.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, ПРИНИМАЕМЫХ С УЧЕТОМ
МНЕНИЯ
ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

Работодатель принимает локальные нормативные акты в соответствии с коллективными договорами и учетом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу ([ст. 152](#) ТК РФ).

2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных [пп. 1 - 3 ст. 99](#) ТК РФ.

3. При составлении графиков работы в соответствии со [ст. 103](#) ТК РФ ,расписаний учебных занятий

4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части ([ст. 105](#) ТК РФ).

5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к [абзацам 1 - 3 ст. 113](#) ТК РФ.

6. При составлении графиков отпусков ([ст. 123](#) ТК РФ).

7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со [ст. 135](#) ТК РФ.

8. При установлении системы оплаты труда ([ст. 144](#) ТК РФ) - при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12 календарных месяцев могут браться иные периоды ([ст. 139](#) ТК РФ).

9. При утверждении формы расчетного листка ([ст. 136](#) ТК РФ).

10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков ([ст. 116](#) ТК РФ).

11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем ([ст. 101](#) ТК РФ).

12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности ([ст. 119](#) ТК РФ).

13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок ([ст. 144](#) ТК РФ).

14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ([ст. 147](#) ТК РФ).

15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в

ночное время ([ст. 154](#) ТК РФ). При определении систем нормирования труда ([ст. 159](#) ТК РФ).

16. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда ([ст. 162](#) ТК РФ).

17. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка ([ст. 190](#) ТК РФ).

18. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников ([ст. 194](#) ТК РФ).

19. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников ([ст. 195](#) ТК РФ).

20. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей ([ст. 196](#) ТК РФ).

21. При разработке и утверждении инструкций по охране труда ([ст. 212](#) ТК РФ).

22. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по [пункту 2](#), [пункту 3](#) и [пункту 5 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ ([ст. 82](#) ТК РФ). Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя ([ст. 82](#) ТК РФ).

23. При формировании аттестационной комиссии организации, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников подлежащих аттестации, графиком ее проведения (часть 2 ,3 статьи 82 ТК РФ).

Положение
о порядке установления компенсационных,
стимулирующих и премиальных выплат работникам
муниципального бюджетного специального (коррекционного)
образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников
с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной)
общеобразовательной школы (VII вида) г. Липецка
(с изменениями и дополнениями)
от 24.02.2015

1. Общее положение

1. Настоящее Положение по оплате труда работников МБСКОШ №16 г. Липецка (далее Порядок) разработан в соответствии с распоряжениями администрации города Липецка от 08.12.2011 №925-р «О внесении изменений в распоряжение Главы города Липецка от 22.12.2008г. №2707-р», от 09.12.11 №944-р «О внесении изменений в распоряжение Главы г. Липецка от 22.12.2008 № 2707-р», в соответствии с решением Липецкого городского Совета депутатов от 24.02.2015 № 995 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Липецка» .

Положение определяет размеры и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и порядок премирования, социальных выплат работникам образовательного учреждения.

1.2 Положение разработано в целях стимулирования работников к повышению качества труда, поощрения особых достижений в профессиональной деятельности, качественное выполнение должностных обязанностей.

1.3 Для распределения видов и размера компенсационных и стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения приказом директора создается специальная комиссия по их распределению. Комиссия распределяет стимулирующую часть по итогам квартала, года и определяет размер материальной помощи в каждом конкретном случае. Председателем комиссии является директор образовательного учреждения .

1.4 Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде процента к базовой ставке заработной платы, к должностному окладу или в виде конкретной суммы в пределах фонда экономии оплаты труда приказом директора образовательного учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.5 Положение разрабатывается, изменяется и дополняется комиссией по распределению компенсационных и стимулирующих выплат и утверждается соответствующим приказом директора образовательного учреждения, рассматривается на общем собрании трудового коллектива

1.6 Выплаты компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющихся от нормальных.

1.7 Выплаты стимулирующего характера имеют своей целью стимулирование работников к повышению качества труда, поощрение за его интенсивность и результативность.

2 Порядок установления выплат компенсационного характера

2.2 Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников образовательного учреждения:

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ЗПР -20% для педагогических работников, для других сотрудников 15%;

- за классное руководство работникам, ведущим преподавательскую работу, из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:

1-4 классы-35%

5-9 классы -45%

-за проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости и в зависимости от числа учащихся в классе на 1 сентября:

1-4 классы-25%

Русский язык, литература-30%

Математика-20%

Иностранный язык, химия, физика, биология, черчение, естествознание-15%

География, история-10%

- за ведение учебными кабинетами учителям-10-20%; учителям, педагогам дополнительного образования за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников при наличии соответствующего медицинского заключения -20%;

- работникам учреждения, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должностные оклады (тарифные ставки) -12,1% по результатам аттестации рабочего места, работнику библиотеки - 8% (пыль). Выплаты устанавливаются за время фактической занятости работника на таких рабочих местах;

- выплаты за ночное время сторожам устанавливаются в размере 35% от базовой части оплаты труда;

- ежемесячные надбавки молодым специалистам устанавливаются в размере 70% должностного оклада пропорционально учебной нагрузке и объему работы по

штатной должности. К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), работающие в образовательных учреждениях в течение пяти лет после окончания педагогических учебных заведений;

- единовременное пособие молодому специалисту (подъемные) 15000 руб. (пособие может выплачиваться в течение учебного года).

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячные надбавки за интенсивность и результаты труда заместителям руководителей и главному бухгалтеру образовательного учреждения -200% (200% за интенсивность труда-100% за высокие результаты и качество выполняемых работ);
- за наличие квалификационной категории педагогическим работникам применяется повышающий коэффициент.
- бухгалтерам за выполнение функций контрольного управляющего-20%;
- бухгалтеру за подготовку документов и отчетности для проведения открытых аукционов, запросов котировок в электронной форме в сумме 60%;
- ежемесячная надбавка мед. сестре за сложность и напряженность -100%;
- за работу с библиотечным фондом учебников библиотекарям:
 - от 200 до 800 экземпляров - до 5% ставки;
 - от 800 до 2000 экземпляров - до 10% ставки;
 - от 2000 до 3500 экземпляров - до 15% ставки;
 - от 3500 до 5000 экземпляров - до 20% ставки;
 - от 5000 до 6500 экземпляров - до 25% ставки;
 - от 6500 до 8000 экземпляров - до 30% ставки;
 - свыше 8000 экземпляров - до 35% ставки;
- за организацию общественно-полезного, производственного труда учителям и другим работникам (при отсутствии в учреждении ставок мастера производственно обучения или инструктора по труду):
 - при наличии 6-12 классов – 25% ставки;
 - при наличии 13-29 классов – 50% ставки;
 - при наличии 30 и более классов – 100% ставки;
- за нагрудный знак "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения СССР", "Почетный работник" – 10% (не имеющим звание "Заслуженный учитель Российской Федерации") и правительственные награды - в соответствии с действующим законодательством;
- за выслугу лет заведующей библиотекой:
 - от 1 до 5 лет – 20% (оклада), от 5 до 10 лет – 25%, от 10 до 15 лет – 30%, от 15 до 20 лет – 35%, 20 и более лет – 40%;
- за ведение воинского учета работникам, должностными обязанностями которых это не предусмотрено, - до 10% ставки;
- за оформление документов при приеме граждан в ОУ и переводе из одного ОУ в другое – 40%;
- за звание "Учитель года" – 200% единовременно, 50% в течение учебного

года;

- ежемесячные надбавки за ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный», «Народный», «Мастер спорта международного класса» - в размере 20% должностного оклада (ставки). Указанные надбавки выплачиваются при условии соответствия работающих по профилю учреждения или педагогической нагрузке. Установление надбавок осуществляется один раз в год к 1 сентября. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам, осуществляющих педагогическую (преподавательскую) работу, указанные ежемесячные надбавки выплачиваются в случае отсутствия аналогичных надбавок по основной должности. При наличии нескольких наград, почетных званий выплата устанавливается по одному основанию. При наличии ученых степеней выплата устанавливается по одному основанию;

- за заведование учебно-опытным участком (теплицей)- 15% (при наличии теплицы по каждому виду отдельно);

- за ведение делопроизводства учителям, другим работникам – до 200%;

- за ведение санитарных книжек - 10%;

- за руководство методическим объединением - 15%;

- за работу школьного сайта - 50%;

- за руководство дефектологической службой-50%;

- за содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки, сенсорная комната) в соответствии с нормативными требованиями – 10%; соляной пещеры – 50%;

- за выполнение обязанностей по охране прав детства - 10%;

- за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, совещаний при директоре – 10%;

- за выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета – 10%;

- за содержание инструментов и технических средств в столярной мастерской в соответствии с нормативными требованиями - 10%;

- за экспериментальную работу – 30%;

- за выполнение обязанностей сопровождающего в пути следования школьного автобуса (в зависимости от графика работы и длительности маршрута) – 30% (сопровождающий организует подвоз от места посадки детей в школьный автобус); от 50% до 150% (сопровождающий организует подвоз дополнительно следуя к месту посадки детей в школьный автобус);

- за работу с дезинфицирующими средствами работникам по комплексному обслуживанию здания – 12%;

- за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ работникам по комплексному обслуживанию здания – 220% (в зависимости от объема);

- за ненормированный рабочий день секретарю – 100%;

- за увеличенный объем работы в связи с производственной необходимостью (выполнение общественных поручений, по приказу директора) – до 100%;

- за сложность и напряженность педагогам, обучающих детей на дому (с учетом проживания детей в отдаленных от школы районах города) – до 150% (в зависимости от количества детей и отдаленности их проживания от школы).

- социальным педагогам за сложность и напряженность (проживание детей в различных районах города, работа с социально-неблагополучными семьями) – 60%;

- за организацию наставнической работы - 10%;
- за работу по сохранности музейного фонда – 10%;
- за работу по паспортизации школьного музея – 10%.

4. Премияльные выплаты

Премияльные выплаты производятся в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогов.

- 4.1. Премии по итогам работы начисляется за фактически отработанное время.
- 4.2. Положение определяет критерии установления *дополнительных надбавок* за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками МБСКОШ № 16 города Липецка (далее – учреждения) по результатам труда за определенный отрезок времени.
- 4.3. Основным критерием, влияющим на размер *дополнительных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.
- 4.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 4.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:
 - проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
 - обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
 - усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности
- 4.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности учащихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания.
- 4.7. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

• **Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов**

- Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (приложение 1).
- На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности. На втором этапе индивидуальный лист профессиональных достижений педагога проходит экспертизу на заседании МО, в которое входит педагог, и выставляется оценка МО.
- Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия), состоящая из представителей администрации учреждения, первичной профсоюзной организации, руководителей МО. Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности (приложение 2).
- Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
- Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
- В установленные руководителем учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) руководители МО передают председателю Комиссии индивидуальные листы профессиональных достижений педагогов, входящих в МО, заполненные в соответствии с критериями оценки и расчетами показателей эффективности деятельности, содержащим самооценку педагога, оценку после экспертизы наМО.
- Индивидуальные листы профессиональных достижений могут содержать приложения с документами, подтверждающими и уточняющими деятельность педагога.
- Определяются следующие отчетные периоды:
 - январь, февраль, март – (выплаты производятся с 1 января по 31 марта);
 - апрель, май, июнь - (выплаты производятся с 1 апреля по 30 июня);
 - июль, август, сентябрь (выплаты с 1 июля по 30 сентября);

- октябрь, ноябрь, декабрь – *(выплаты производятся с 1 октября по 31 декабря)*
- Устанавливаются следующие сроки рассмотрения индивидуальных листов профессиональных достижений педагогов:
- руководители МО сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;
 - Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;
 - 13-15 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
 - после 20 числа отчетного периода издается приказ руководителя учреждения для начисления заработной платы на установленный срок.
- Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов в индивидуальном листе профессиональных достижений итоговую экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения (приложение 1).
- Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.
- Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.
- Количество максимальных баллов одного педагога в соответствии с критериями данного Положения составляет 100 баллов.
- В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.
- Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).
- В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

**Критерии оценки и показатели эффективности деятельности педагогов
МБСКОШ № 16 города Липецка**

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя	Самооценка педагога	Оценка ШМО (в баллах)	Итоговый балл (оценка Комиссии)
1.	Результативность деятельности учителя					
	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)					
1.1.	Успеваемость обучающихся по предмету	0-3 балла	100% -3 балла; 99%- 98% -2 балла; 98%- 95 % -1 балла; менее 95% -0 баллов			
1.2.	Качество знаний обучающихся по предмету	0-5 баллов	(А/В)*100% * К, где А - число учащихся, окончивших на «4» и «5» четверть. В - общая численность учащихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов Для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, математики, физики. химии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности); для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, начальных классов устанавливается			

			коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности); для учителей физического воспитания, технологии, музыки изобразительного искусства, черчения, ОБЖ) устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности)			
1.3.	Положительная высокая динамика успеваемости учащихся Положительная динамика результатов коррекционно работы	0-2	Увеличение доли учащихся, имеющих положительную динамику – 2 балла			
1.4.	Подготовка учащихся – призеров, дипломантов и победителей конкурсов различных уровней	0-7	федеральный уровень – 7 баллов, областной уровень – 5 баллов, муниципальный уровень – 3 балла, уровень учреждения-1,5 балла.			
1.5.	Организация внеклассной работы по предмету	5	При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных и проведенных, учителем по предмету или предметной недели с предоставлением демонстрационно- методического материала и отчетом с фото-, видео- приложением – 5 баллов, при отсутствии мероприятий – 0 баллов Проведение открытого внеклассного мероприятия на уровне			

			образовательного учреждения – 2 балла, на муниципальном, областном – 4 балла.			
1.6.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	1	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл, наличие указанных случаев - 0 баллов Наличие случаев травматизма во время УВП (учебно-воспитательного процесса) - «-1»			
1.7.	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, грантах.	7	федеральный уровень – 7 баллов, областной уровень - 5 баллов, муниципальный уровень – 3 балла, уровень учреждения – 1,5 балла			
1.8.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	7	Федеральный уровень – 7 баллов, областной уровень – 5 баллов, муниципальный уровень – 2 балла, уровень учреждения – 1,5 балла. Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта			
1.9.	Удовлетворенность родителей (законных представителей), учащихся качеством предоставляем	1	Благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 5 баллов, обоснованные жалобы (в т.ч. устные) – «-1» балл			

	ых образовательных услуг					
2.	Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога)					
2.1.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся (работа по наполнению портфолио учащихся)	0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов			
2.2.	Использование новых педагогических и коррекционно-развивающих технологий	Норма, ниже нормы, выше нормы 0-2	Применение традиционных технологий -0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения -2 балла коррекционно - развивающих технологий - 2 балла			
2.3.	Реализация образовательной программы	Норма, ниже нормы, выше нормы 0-1	Норма - стабильные образовательные результаты учащихся- 1 балл			
2.4.	Качество разработки и реализации рабочих программ и их выполнение	Норма, ниже нормы, выше нормы 0-1	Наличие рабочей программы - норма- 1 балл; отсутствие или не выполнение – 0 баллов.			
2.5.	Качество документации и методических разработок по	0-1	Развернутый самоанализ деятельности, внешнее позиционирование опыта			

	психолого-медико-педагогическому сопровождению учащихся		через открытые мероприятия с приложением разработок Интернет-педсовет – 1 балл, СМИ и т.д. – 2 балла			
2.6.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	0-2	Положительная динамика – 2 балла, отрицательная – 0 баллов			
2.7.	Профилактика правонарушений	ниже нормы -0 баллов; норма- 1 балл	Отсутствие правонарушений- 1 балл; постановка на учет в КПДН – 0 баллов			
2.8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 балла			
2.9	Результат работы педагога по теме самообразования	Норма, ниже нормы, выше нормы 0-2	Педагог не имеет системы работы по теме -0 баллов; педагог работает по системе -0,5 балл; педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ШМО, ГМО и т.д.) -2 балла			
2.10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, рекреаций и т.п.)	0-4	Наличие оформленного кабинета – 2 балла Участие в оформлении рекреаций, музея – 2 балла			

2.11	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты учащихся, социальные проекты»	0-1	1 балл за каждый проект			
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины					
3.1.	Ведение классных журналов	Норма, ниже нормы, выше нормы	Без замечаний - 1 балл; замечания – от 0 до «-5» баллов			
3.2.	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	Норма, ниже нормы, выше нормы	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 1 балл; нарушение сроков от 0 до «-5» баллов			
3.3.	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы ОУ и т.д.)	Норма, ниже нормы, выше нормы	Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка от 0 до «-10» баллов; отсутствие замечаний - 1 балл			
3.4.	Организация рабочего места учителя	Норма, ниже нормы, выше нормы	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя - 1 балл; наличие замечаний- «-1» балл за каждое			
4.	Сохранение здоровья обучающихся					
4.1.	Работа с учащимися по предупреждению	Ниже -0 баллов Норма – 1	Ведется без системы - ниже нормы -0 баллов; Ведется систематически-			

	ю табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.	балл	1 балл			
4.2.	Участие педагога в организации отдыха детей	7	Работа в лагере с дневным пребыванием - 5 балла, работа начальником лагеря - 10 баллов, работа заместителем начальника лагеря - 8 баллов.			
4.3.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	2	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности – 2 балла			
4.5.	Внедрение здоровьесберегающих технологий	1	Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе – 1 балл, отсутствие – 0 баллов			
4.6.	Фактическая наполняемость класса, ГПД превышает нормативы или существенно превышает среднюю наполняемость классов в образовательном учреждении	2	0%- 20% - 1 балл; свыше 20% -2 балла;			
5.	ИКТ- деятельность педагога					
5.1.	Активное участие в программе «БАРС. Образование – Электронная школа»	2	Ведение электронного журнала, дневника - 0,5 балл; оформление и хранение всей документации в электронном виде – 0,5 балла; систематическое общение с родителями по			

			Интернету, проведение дистанционного обучения во время карантина – 1 балл, наполнение образовательной среды – от 2 до 4 баллов			
5.2.	Участие в конкурсах с применением инновационных технологий, в том числе ИКТ	2	Призовые места в школьном конкурсе – 0,5 балла; в муниципальном – 1 балл; в областном -2 балла			
5.3.	Участие в обновлении школьного сайта	5	Систематическое участие - 5 баллов			
5.4.	Создание личного сайта	1	Создание личного сайта -5 баллов			
6.	Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности					
6.1.	Социальное партнерство с другими учреждениями	1	Сотрудничество с 2 и свыше учреждениями -1 балл			
6.2.	Участие в общешкольных и других мероприятиях	2	Участники уровня учреждения -1 балл, муниципального уровня – 2 балла (за каждое мероприятие)			
6.3.	Участие в подготовке к новому учебному году	1	Организация ремонта класса – 1 балл; участие в ремонте помещений учреждения – 1 балл			

Приложение 2
к Положению об оценке эффективности деятельности педагогических работников МБСКОШ № 16 города Липецка

Размер дополнительной надбавки за результативность и качество работы по итогам отчетных периодов:

Суммарная оценка эффективности деятельности педагогического работника	Размер надбавки за результативность и качество работы педагогического работника
---	---

90 баллов и более	100% к должностному окладу
80-89 баллов	80 % к должностному окладу
50-79 баллов	60 % к должностному окладу
30-49 баллов	40 % к должностному окладу
20-39 баллов	30 % к должностному окладу
10-29 баллов	20 % к должностному окладу

5. Социальные и иные выплаты

– Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления, протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и приказа директора школы. Материальная помощь выплачивается в особых случаях; смерть работника или члена его семьи, свадьбой работника или его детей; длительная болезнь, приобретение дорогостоящих лекарств, тяжелое материальное положение, чрезвычайные ситуации. Размер материальной помощи составляет от 2000 рублей до 20000 рублей и определяется решением комиссии в каждом конкретном случае.

- выплаты к юбилейным датам со дня рождения (45,50,55,60 лет) в связи с выходом на пенсию (на основании служебной записки на имя руководителя школы) – выплачивается в виде фиксированной суммы - 3000 руб.;

- к профессиональному празднику «День учителя», другим праздникам (при наличии фонда экономии) выплаты осуществляются в виде фиксированной суммы. (При распределении премий к другим праздникам учитывается нагрузка работника: в случае если нагрузка составляет менее 0,5 ставки премия выдается пропорционально его нагрузке).

Об изменении или отмене доплат и надбавок работник уведомляется не менее чем за 2 месяца в течение установленного периода.

На премирование работников могут направляться до 30% доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Основанием для начисления выплат стимулирующего характера является отсутствие дисциплинарного взыскания.

При наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания размер премиальных выплат уменьшается на 50%, в виде выговора на 100%.

Уважаемый директор МБОУ №16 г. Липецка,
в соответствии с требованиями к документам,
предоставленным на рассмотрение, прошу
подтвердить возможность использования
данного документа в качестве приложения
к документам, направляемым на рассмотрение
в Вашем учреждении.

С уважением,
[Подпись]
[Имя Фамилия]

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью
75 (семьдесят пять) страниц
Директор МБОУ №16 г. Липецка
Н. А. Огнева

