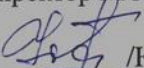



Коллективный договор

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Таловская средняя общеобразовательная школа»
на 2018 – 2020 годы

Принят «15» февраля 2018 г.
на собрании трудового коллектива


от работодателя
Директор МОУ «ТСОШ»
 /Ю.А. Пантелеев/



от работников
Председатель первичной
Профсоюзной организации
МОУ «ТСОШ»
 /Е.Н. Сенотрусова/

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
экономическом отделе Прибайкальской районной администрации

Регистрационный № 118 16 » февраля 2018 г.

Начальник экономического отдела  / С.К Зеленовская/



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Таловская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – МОУ «ТСОШ») и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники образовательного учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз) и работодатель в лице директора/заведующего образовательного учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются соблюдать условия данного договора и выполнять его положения, а кроме того:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, времени отдыха, охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех заинтересованных работников организации, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе образовательного учреждения;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими нормами трудового законодательства;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны, в рамках контроля за выполнением положений коллективного договора, дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках,

утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 Трудового кодекса РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных

прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда работников

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Должностные оклады работников образовательного учреждения определяются по базовым окладам с повышающими коэффициентами в соответствии с Положением об Отраслевой системе оплаты труда.

3.1.4. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 25 числа текущего месяца – аванс, 10 числа – заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с нормативами;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

3.1.6. В соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.2. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.2.3. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее двух третьей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.2.4. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12% тарифной ставки (оклада) – повару, рабочему по стирке белья, подсобному рабочему. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценке условий труда (СОУТ). До проведения в установленном порядке СОУТ работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

3.2.5. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00).

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника. Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 Федерального закона от 22.12.05 № 180-ФЗ).

3.5. Профсоюз:

3.5.1. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (приложение 1), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательного учреждения.

4.1.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 ч в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в соответствии с действующим законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.1.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

4.1.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. (ст. 126 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, согласно ст. 117 ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных ст. 335 ТК РФ.

4.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

4.4. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный 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.

4.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

4.6. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

5.4. Работодатель обеспечивает:

5.4.1. Подготовку и проведение аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4.2. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

5.4.3. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в

служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.4.4. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.5. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.6. Профсоюз осуществляет:

5.6.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.6.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

6.1.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее _____ % от затрат на образовательные услуги.

6.1.3. Провести в образовательном учреждении СОУТ и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.6. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в образовательном учреждении и т. п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.7. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

6.1.8. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками образовательного учреждения.

6.1.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников).

6.1.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.1.14. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения;

6.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения;

6.2.3. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.2.4. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

6.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

7.3. Работники за счет бюджетных средств работодателя имеют право на прохождение медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.4. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

7.4.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.4.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

7.4.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.4.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.4.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. Пенсионное обеспечение

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

9.1.2. Аттестация работников производится при участии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.1.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

9.1.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий в связи с сокращением численности или штата работников, недостаточной квалификацией работника, неоднократным неисполнением им трудовых обязанностей допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.1.6. При увольнении по инициативе работодателя по п. 2,3 или 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.7. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ).

9.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст. 103 ТК РФ);

- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147ТКРФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется в Положении об установлении доплат и надбавок образовательного учреждения и (или) закрепляется в коллективном договоре.

9.4. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.5. Представитель профсоюзной организации входит в состав аттестационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

10. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

10.1.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников.

10.1.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

ПРИНЯТО:
на заседании
Управляющего Совета
школы
Протокол № 2 от 31.08.2017 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ «Таловская средняя
общеобразовательная школа
_____ Пантелеев Ю.А.
Приказ № 100 от 31.08.2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ «Таловская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановлением Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007г. №289 « О поэтапном переходе в 2007-2008 гг. на новую систему оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия», Постановлением Республики Бурятия от 01.04.2008г. №146 « О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007г. №289 «О поэтапном переходе в 2007-2008 гг. на новую систему оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия» с целью усиления материальной заинтересованности работников МОУ «Таловская средняя общеобразовательная школа» (далее – школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые составляют 27% фонда оплаты труда.

1.3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Порядок стимулирования

2.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются один раз в месяц Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора школы и с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

2.2. Вопрос о стимулировании педагогических работников устанавливается данным Положением, утверждаемым директором школы.

2.3. Для оценки результативности работы педагогических работников школы выделены следующие блоки деятельности: учебная, методическая, инновационная, внеурочная, воспитательная и социальная деятельность. Стимулирующая часть ФОТ между ними определяется в следующем процентном отношении:

- 1. учебная деятельность - 20%;**
- 2. методическая деятельность - 25%;**
- 3. инновационная деятельность - 15%;**
- 4. внеурочная деятельность - 20%;**
- 5. воспитательная и социальная деятельность – 20%.**

2.4. Блоки содержат индикаторы, свидетельствующие об эффективности деятельности педагогического работника по данным критериям. Индикаторы оцениваются определенным количеством баллов, отражающих сложность выполненной работы, приведенных в Приложении к данному Положению (См. Приложение №1 «Блоки и индикаторы, отражающие качество профессиональной деятельности учителя»).

2.5. Оценка размера вознаграждения педагогическим работникам школы не может осуществляться на основе результатов итоговой аттестации в соответствии с письмом Минобрнауки РФ от 20.06.2013г. №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

2.6. Выставление баллов, по перечисленным ниже индикаторам, производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (далее – комиссия), в которую входят директор ОУ, заместители директора по учебной части и воспитательной работе, председатель Совета трудового коллектива, представитель Совета трудового коллектива, представитель родительской общности.

2.7. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые заместителями директора школы по учебной части и воспитательной работе; результаты самооценки педагогических работников (единая форма отчета), а также результаты, полученные в

рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления (родительский комитет, Совет старшеклассников, Управляющий совет школы).

2.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

2.9. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет индикативно-рейтинговую карту с указанием баллов для каждого педагогического работника, оценивает стоимость одного балла и рассчитывает поощрительные выплаты по результатам труда каждому педагогическому работнику школы.

2.10. С целью повышения средней заработной платы педагогических работников школы в индикативно-рейтинговую карту с указанием баллов для каждого педагогического работника введена «Базовая часть», формируемая от остаточной части фонда оплаты труда, составляющая не менее 1 500 рублей. Базовая часть распределяется равнозначно для всех педагогических работников школы.

2.11. Директор школы представляет индикативно-рейтинговую карту на заседании Управляющего совета для рассмотрения, согласования и утверждения.

2.12. Педагогические работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.13. С момента опубликования индикативно-рейтинговой карты в течение 2 дней педагогические работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление педагогического работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.14. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.15. По истечении 3 дней решение Управляющего совета об утверждении индикативно-рейтинговой карты вступает в силу, издается приказ директора школы об утверждении поощрительных выплат по результатам труда педагогическим работникам на соответствующий период.

**Блоки и индикаторы,
отражающие качество профессиональной деятельности учителя**

Направлен ия работы	Критерии	Индикатор	Сроки	Максима льный балл		
БЛОК 1 У Ч Е Б Н А Я Д Е Я Т Е Л Ь Н О С Т Ь	1.1. Динамика результативности обучения с использованием независимой и внутришкольной экспертизы	1.1.1 Успеваемость по предмету 100%	1 раз в четверть	2		
		1.1.2. Качество обученности по предмету: - свыше 65% - от 55 до 64% - от 54 до 45% - от 44 до 35% - ниже 34%		2 1,5 1 0,5 0		
		1.1.3. - 1.1.6. Средний балл по предмету, обеспечиваемый учителем, в ходе проведения независимой оценки качества образования и международных исследований		По мере проведе- ния		
		1.1.3. Средний балл по предмету выше районного, но не ниже 3 баллов	3			
		1.1.4. Средний балл по предмету на уровне районного, но не ниже 3 баллов	2			
		1.1.5. Средний балл по предмету ниже районного, но не ниже 3 баллов	1			
		1.1.6. Средний балл по предмету ниже 3 баллов	0			
		1.1.7. Процент выпускников, выбравших направление профессионального обучения, определяемое данным предметом: 75% 50% 25%	1 раз в год	3 2 1		
		БЛОК 1	1.2. Эффективность участия учащихся в предметных олимпиадах	1.2.1. Учащийся под руководством учителя стал призером Всероссийской предметной олимпиады	3 раза в год	1 м. – 60 2 м. – 50 3 м. – 40
				1.2.2. Учащийся под руководством учителя стал призером республиканской предметной олимпиады:		1м. – 35 2 м. – 25 3 м. – 20
1.2.3 Учащийся под руководством учителя вошел по результатам республиканской предметной	4-5м.-17 6-8м.-15 9-10м.-12					

У Ч Е Б Н А Я Д Е Я Т Е Л Ь Н О С Т Ь		олимпиады в первую десятку		
		1.2.4. Учащийся под руководством учителя стал участником республиканской предметной олимпиады:		7
		1.2.5. Учащийся под руководством учителя стал призером районной предметной олимпиады		1 м. – 22 2 м. – 17 3 м. – 12
		1.2.6. Учащийся под руководством учителя стал участником районной предметной олимпиады		3
		1.2.7. Учащийся под руководством учителя стал призером школьной предметной олимпиады		1-3
<u>БЛОК 2</u>	2.1. Разработка и внедрение методических и дидактических материалов	2.1.1. Разработанная учителем методика (в том числе по диагностике учебных достижений), образовательная программа или дидактические материалы получили положительную экспертную оценку и применяются с в ОУ района, республики	1 раз в год	8
М Е Т О Д И Ч Е С К А Я Д Е Я Т Е Л Ь Н О С Т Ь		2.1.2. Разработанная учителем методика, образовательная программа или дидактические материалы получили положительную экспертную оценку и применяются другими учителями на уровне школы		6
		2.1.3. Разработанная учителем методика, образовательная программа или дидактические материалы получили положительную экспертную оценку.	4	
		2.1.4. Методика, рабочая программа теоретически обоснована и утверждена на методическом совете школы	2	
		2.1.5. Учитель не имеет рабочих (переработанных) программ, авторских методик, дидактических и иных материалов	1 раз в полугодие	0
		2.1.6. Тематическое планирование разработано с учетом требований с использованием ИКТ.	2-3	
		2.1.7. Тематическое планирование разработано с учетом требований, но без использования	1-2	
<u>БЛОК 2</u>				
М Е				

Т О Д И Ч Е С К А Я Д Е Я Т Е Л Ь Н О С Т Ь БЛОК 2 М Е Т О Д И		ИКТ.			
		2.1.8. Поурочное планирование разработано с учетом требований с использованием ИКТ.	1 раз в год	2-3	
		2.1.9. Поурочное планирование разработано с учетом требований, но без использования ИКТ.		1-2	
		2.1.10. Портфолио учителя - предметника		1-3	
		2.1.11. Портфолио классного руководителя		1-3	
		2.2 Распространение и обобщение передового педагогического опыта	2.2.1. Написание и презентация аналитической работы по обобщению своего опыта работы на республиканском уровне	1 раз в год	10
			2.2.2. Написание и презентация аналитической работы по обобщению своего опыта работы на районном уровне		6
			2.2.3. Написание и презентация аналитической работы по обобщению своего опыта работы на школьном уровне		3
		2.3. Участие в методических и педагогических семинарах	2.3.1. Выступление на методических конференциях и семинарах республиканского уровня	По мере проведе- ния	6
			2.3.2. Выступление на методических конференциях и семинарах районного уровня		4
			2.3.3. Выступление на методических конференциях и семинарах школьного уровня	По мере проведе- ния	2
		2.4. Проведение открытых занятий	2.4.1. Проведение открытых уроков, оцененных положительно: на республиканском уровне на районном уровне на школьном уровне:	По мере проведе- ния	8 5 3
			2.4.2. Проведение мастер – классов, оцененных положительно: на республиканском уровне на районном уровне на школьном уровне		8 5 3
			2.4.3. Открытые мероприятия не проводились или получили неудовлетворительную оценку		0
		2.5. Публикации	2.5.1. Публикация статей в отраслевых СМИ, сборниках конференций республиканского уровня	По мере издания	8
			2.5.1. Публикация статей в		6

Ч Е С К А Я		сборниках конференций районного уровня			
		2.5.1. Публикация статей в сборниках конференций школьного уровня		4	
	Д Е Я Т Е Л Ь Н О С Т Ь	2.6. Профессиональные достижения учителя	2.6.1. Являлся призером Всероссийских конкурсов и фестивалей	По мере проведения	1м.-20 2м.-18 3м.-16
			2.6.2. Являлся участником Всероссийских конкурсов и фестивалей		12
			2.6.3. Принимал активное участие в группе поддержки призера или участника Всероссийских конкурсов и фестивалей		6
			2.6.4. Являлся призером республиканских конкурсов и фестивалей		1м.-14 2м.-12 3м.-10
			2.6.5. Являлся участником республиканских конкурсов и фестивалей		6
			2.6.6. Принимал активное участие в группе поддержки призера республиканского конкурсов и фестивалей		2
			2.6.7. Являлся призером районных конкурсов и фестивалей		1м.-25 2м.-20 3м.-15
			2.6.8. Являлся участником районных конкурсов и фестивалей		4
2.6.9. Принимал активное участие в группе поддержки призера районных конкурсов и фестивалей			2		
БЛОК 2	2.7. Повышение квалификации. Самообразование	2.7.1. Дополнительное прохождение курсов повышения квалификации, активное посещение уроков (и не только открытых), внеклассных и воспитательных мероприятий или обучения в аспирантуре	1 раз в месяц	2	
		2.7.2. Плановое прохождение курсов повышения квалификации или посещения открытых уроков, внеклассных и воспитательных мероприятий		1	
		2.7.3. Прохождения курсов нет, посещение уроков, мероприятий отсутствует		0	
М Е Т О Д И Ч Е С К А	2.8. Работа в учебном кабинете	2.8.1. Укрепление и сохранение материально-технической базы учебного кабинета, соблюдение санитарно-гигиенических норм, эстетическое оформление кабинета	1 раз в год	1-5	
		2.8.2. Работа по укреплению и развитию творческой лаборатории		2	

Д Е Я Т Е Л Ь Н О С Т Ь		учителя: а) демонстрационный отдел (таблицы, карты, наглядные пособия, раздаточный материал, его систематизация) б) ТСО;		
		2.8.3. Работа по развитию методического отдела: а) творческие работы уч-ся б) наличие методической литературы по предмету		2
	2.9. Руководство МО	2.9.1. Руководство МО осуществляется на районном уровне, план работы утвержден на районном методическом совете школы, работа выполняется согласно плану	1 раз в четверть	3
		2.9.2. Руководство МО осуществляется на школьном уровне, план работы утвержден на методическом совете школы, работа выполняется согласно плану	1 раз в четверть	3
БЛОК 3 И Н Н О В А Ц И О Н Н А Я Д Е Я Т Е Л Ь Н О С Т Ь	3.1. Активное освоение и внедрение ИКТ	3.1.1. Наличие авторской электронной образовательной программы получившей позитивную внешнюю экспертную оценку	По мере проведения	4
		3.1.2. Наличие программы курса интегрированного с ИКТ, получившего позитивную экспертную оценку		3
		3.1.3. Наличие серии авторских электронных разработок, получивших позитивную экспертную оценку и их применение в процессе обучения		2
		3.1.4. Систематическое использование существующих мультимедиа материалов в практике обучения		1
		3.1.5. ИКТ в процессе обучения не используется или используется крайне редко		0
	3.2. Использование в учебно – воспитательном процессе новых технологий	3.2.1. Активно используются в УВП новые технологии: проектная, интегрированная, технология развивающего обучения и др.	1 раз в четверть	2
		3.2.2. Используются новые технологии, но не регулярно		1
		3.2.3. Новые технологии не используются		0
	3.3 Научно-	3.3.1. Составлен индивидуальный план НИ(Э)Р, заявленный план	1 раз в четверть	3

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ		программы деятельности кружка, клуба или другой систематической формы внеклассной работы. Позитивная динамика численности учащихся.	1 раз в четверть	
		4.1.3. Реализация созданной программы деятельности кружка, клуба и ли другой систематической формы внеклассной работы. Позитивной динамики численности учащихся не наблюдается.		1
		4.1.4. Работа кружка, клуба и других систематических форм внеклассной работы учителем не осуществляется		0
БЛОК 4	ВНЕУРОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	4.2. Организация и проведение масштабных мероприятий с участием большого количества учащихся	4.2.1. Учитель организовал и провел на высоком уровне предметные дни, недели, фестивали, конкурсы, и т.д. на уровне района	5-8
4.2.2. Учитель организовал и провел предметные дни, недели, фестивали, конкурсы, и т.д. на уровне школы			3-5	
4.2.3. Учитель организовал и провел на высоком уровне предметные дни, недели, фестивали, конкурсы, и т.д. на уровне класса			1	
4.2.4. Учитель организовал и провел экскурсии, посещение музеев, театров и т.д. на уровне класса			2	
4.2.5. Организацией и проведением внеклассных мероприятий не занимается			0	
4.2.8. Проверка работ учащихся, связанных с проведением районной олимпиады			1 раз в год 4	
4.3. Развитие поисково – исследовательской деятельности			По мере проведения	4.3.1. Учащийся под руководством учителя стал призером Всероссийских научно-исследовательских конференций
	4.3.2. Учащийся под руководством учителя стал участником Всероссийских научно-исследовательских конференций	7 б.		
	4.3.3. Учащийся под руководством учителя стал призером республиканских научно-исследовательских конференций	1 м. – 20 2 м. – 16 3 м. – 12		
	4.3.4. Учащийся под руководством учителя стал участником республиканских научно-	5		

		исследовательских конференций		
		4.3.5.Учащийся под руководством учителя стал призером районных научно-исследовательских конференций		1 м. – 12 2 м. – 10 3 м. – 8
		4.3.6.Учащийся под руководством учителя стал участником районных научно-исследовательских конференций		3
		4.3.7.Учащийся под руководством учителя стал участником школьных научно-исследовательских конференций		2
БЛОК 5 В О С П И Т А Т Е Л Ь Н А Я И С О Ц И А Л Ь Н А Я Д Е	5.1. Динамика результативности спортивной, краеведческой, туристической, патриотической, экологической и другой работы	5.1.1. Наблюдается позитивная динамика результативности спортивной, краеведческой, туристической, патриотической, экологической и другой работы с презентацией результатов на республиканском уровне	1 раз в четверть	10
		5.1.2. Наблюдается позитивная динамика результативности спортивной, краеведческой, туристической, патриотической, экологической и другой работы с презентацией результатов на районном уровне		2 - 6
		5.1.3. Наблюдается позитивная динамика результативности спортивной, краеведческой, туристической, патриотической, экологической и другой работы с презентацией результатов на школьном уровне		1-2
		5.1.4. Динамика результативности спортивной, краеведческой, туристической, патриотической, экологической и другой работы отсутствует		0
	5.2. Участие педагога с учащимися в социально-значимых проектах	5.2.1.Учитель совместно с учащимися организует и проводит социально-значимые мероприятия на уровне республики	1 раз в четверть	8-12
		5.2.2.Учитель совместно с учащимися организует и проводит социально-значимые мероприятия на уровне района		6-8
		5.2.3.Учитель совместно с учащимися организует и проводит социально-значимые мероприятия на уровне школы		2-4

Я Т Е Л Ь Н О С Т Ь	5.3. Организация самоуправления в классном коллективе	5.3.1. В классе действует постоянный орган ученического самоуправления, который инициирует и проводит классные мероприятия, подлежащие рейтинговой оценке	1 раз в четверть	4-8
		5.3.3. Самоуправления в классе нет, участие учащихся в проведении классных мероприятий эпизодично		0
	5.4. Организация дифференцирован ной работы с одаренными и слабоуспевающим и детьми; детьми, находящимися под опекой, детьми с осложненным поведением	5.4.1. Разработан план работы с разными категориями учащихся, план выполнен полностью, имеются подтверждающие материалы	1 раз в четверть 1 раз в четверть	2
		5.4.2. План работы с учащимися реализован частично, имеются материалы, подтверждающие объем выполненной работы		1
		5.4.3. Работа с одаренными детьми; детьми, находящимися под опекой, детьми с осложненным поведением, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации осуществляется в летний период в ЛДПД, ЛПОЛ		10
	5.5. Эффективность организации работы с родительской общественностью в реализации образовательной, инновационной, внеурочной, воспитательной и социальной деятельности	5.5.1. Более 60 % родителей охотно принимает участие в жизни класса, стабильно работает родительский комитет	1 раз четверть	2
		5.5.2. Активное участие в жизни класса принимает 30-59 % родителей, работает родительский комитет		1
		5.5.3. Менее 30 % родителей вовлечены в совместную деятельность класса		0

Республика Бурятия
МО «Прибайкальский район»
МОУ «Таловская средняя общеобразовательная школа»
671253 Прибайкальский р-н, ст. Таловка ☎ (830144) 59-1-04; 59-2-37; факс 59-1-04; ✉
talsosh2011@yandex.ru

Список работников с вредными условиями труда

№ п/п	ФИО работника	Должность	заработная плата	в том числе за вредные условия труда
1.	Иванова Алена Викторовна	повар	14233 руб. 50 коп.	1030 руб. 08 коп.
2.	Афанасьева Екатерина Ивановна	повар	14233 руб. 50 коп.	1030 руб. 08 коп.

Директор _____ Ю.А. Пантелеев