

Выписка из Коллективного договора

МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 35

с углубленным изучением отдельных предметов»

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.2.3. Высвобождающуюся в связи с увольнением пед.работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем пе.работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перерчисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет,
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
- проработавшие в организации более 10 лет,
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с пед. деятельностью,
- пед.работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее 1 года,
- состоящие на учете по социальной ипотеке и осуществляющие ежемесячные платежи за квартиру.

2.2.12. Направлять пед.работников на доп.профессиональное образование по профилю пед.деятельности не реже, чем один раз в три года (п.2 ч.5 ст.47 от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании РФ», ст. 196 и 197 ТК РФ).

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

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

III. Рабочее время и время отдыха

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для пед.работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.7. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п.3.7 настоящего раздела. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее, чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.9. В дни работы к дежурству по образовательной организации пед.работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один день в неделю для методической работы.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками пед.работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной

программы в соответствии с объемом учебной нагрузки, определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

3.19. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

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

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

3.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей до 14 лет – 14 календарных дней,
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней,

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году,

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году,

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.27. Пед.работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной пе.работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

3.27.1. За пед.работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность); объем учебной нагрузки, при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, обр.программам или количество обучающихся, учебных классов.

Во время длительного отпуска не допускается перевод пед.работника на другую работу, а также его увольнение по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца,

- за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

4.2. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и инм основаниям.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы в неполном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

4.11. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем пед. и других работников обр.организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов. За фактическое превышение количества обучающихся в классе, устанавливается соответствующая доплата.

V. Охрана труда и здоровья

5. Соглашение по охране труда заключается на календарный год.

5.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников обр.организации не реже 1 раза в 3 года.

5.1.13. Обеспечивать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка за время их прохождения.

5.1.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа во время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

VI. Социальные гарантии и льготы

6.1.1. Предоставить работникам отрасли – женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или один свободный день в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов школ всех типов, соответствующие количества дней в ближайšie каникулы, полностью оплачиваемые.

6.1.2. Предоставить работникам образования, являющимся членами профсоюза данной обр.организации оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня, на момент наступления данного события,
- бракосочетание детей – 1 рабочий день, на момент наступления данного события,
- родителям первоклассников – 1 сентября: родителям выпускников – в день последнего звонка,
- смерть детей, родителей, супруга, супруги на организацию похорон – 3 рабочих дня,
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня, в дни переезда,
- проводы сына на службу в армию – 1 рабочий день, в день проводов,
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – 1 день в квартал,

- работникам, являющимся участниками боевых действий или имеющим близких родственников в семье, которые являются участниками боевых действий – 1 день в квартал,
- работникам, имеющим близких родственников с I или II неработающей группой инвалидности – 1 день в квартал,
- юбилярам: женщинам 50, 55 лет; мужчинам 50, 60 лет – 1 рабочий день, на момент наступления данного события,
- уполномоченному по охране труда – 3 календарных дня в год,
- выплачивать материальную помощь в связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, сын, дочь) в размере одна тысяча рублей за счет членских профсоюзных взносов,
- выплачивать материальную помощь в связи с лечением в размере две тысячи рублей один раз в три года, в течение трех лет со дня подачи письменного заявления работником о материальной помощи и подтверждающих документов за счет членских профсоюзных взносов,
- поощрять сотрудников, достигших пенсионного возраста (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет) суммой в размере одна тысяча рублей за счет членских профсоюзных взносов.

6.1.3. Предоставить работникам образования, заместителям руководителя обр.организации и руководителю обр.организации, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

6.1.4. Предоставить председателям первичной профсоюзной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 10 календарных дней в год, за счет внебюджетных средств обр.организации.

6.1.5. Установить доплату председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы из 2% премиального фонда не менее 10% от должностного оклада ежемесячно и не менее 10 % от должностного оклада за счет внебюджетных средств ежемесячно.

6.1.6. Выплачивать работникам обр.организации при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада пед.работникам и руководителю обр.организации – в размере должностного оклада.

6.1.9. Работники бюджетной сферы, являющиеся членами профсоюза, нуждающиеся в улучшении жилищных условий имеют право пользоваться системой социальной ипотеки, при условии наличия стажа работы работника в бюджетной сфере не менее 6 месяцев.

В случае, если работник бюджетной сферы прекратит в течение 10 лет после получения жилого помещения трудовые отношения с юридическим лицом, работа в котором позволила получить ему жилье в системе социальной ипотеки, он утрачивает право на льготный порядок приобретения жилья.

В случае утраты льготы, остаток, не выплаченный работником за получаемое жилое помещение, пересчитывается и подлежит уплате им с начислением двойной ставки процентов, действующей в системе социальной ипотеки.

Указанные в настоящем пункте правила не распространяются на случаи:

- перехода работника из одной организации в другую с согласия работодателей,
- выхода работника на пенсию, в том числе по инвалидности, или его смерти,
- избрания работника в представительные органы гос. власти или местного самоуправления,
- иные случаи, установленные законодательством.

Набережночелнинской городской профсоюзной организацией работников образования оказывается помощь работникам обр. организаций и педагогам доп. образования, являющимися членами профсоюза, при формировании пакета документов для постановки на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в системе социальной ипотеки.

6.1.10. Предоставить возможность бесплатного посещения школьного бассейна сотрудникам школы, являющимися членами профсоюза, их детям, пенсионерам школы, проработавшим более 10 лет в данной школе, 2 раза в неделю.

Посещение школьной сауны:

- работающим педагогам, являющимися членами профсоюза – 100 рублей,
- пенсионерам, проработавшим в данном учреждении более 10 лет, а также неработающим пенсионерам – 100 рублей,
- техперсоналу, являющемуся членами профсоюза – 100 рублей,
- детям сотрудников: дошкольный возраст – бесплатно, школьный возраст – 40 рублей, студенты – 60 рублей.

6.2. Стороны подтверждают:

6.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению.

6.2.3. Выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере 20 % от ставки первого разряда тарифной сетки.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.3. Сохранять пед.работникам уровень оплаты труда, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более 1 года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек:

- в период нахождения работника в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им 3 лет (либо срок действия истекает в текущем году),
- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности,
- в период, когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию, уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная,
- в случае истечения у пед.работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся кв.категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более, чем на 1 год.

6.5. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники организации, являющиеся членами профсоюза работников образования, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

Работодателю проведение диспансеризации для пед.работников предусмотреть в каникулярное время.

VII. Пенсионное обеспечение

7.3. При обращении членов профсоюза работодатель содействует формированию пакета документов (сбора доказательной базы) при защите права пед. работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

VIII. Молодежная политика

Считая приоритетным направлением в совместной деятельности реализацию молодежной политики в обр. организациях

Работодатель:

- создает необходимые условия труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной орг.техникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в обр. организации,
- закрепляет наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в обр. организации, установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором,
- обеспечивает назначение и выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере 20% от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров РТ,
- содействует молодым педагогам в получении грантовой поддержки в содействии с республиканской программой «Развитие образования РТ на 2014-2020 годы».

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному согласию ежемесячное бесплатное перечисление на счет Набережночелнинской городской профсоюзной организации работников образования членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1 %, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

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

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3.8. В соответствии со ст.25 Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона РТ от 18.01.1995 № 2303 – XII «О профессиональных союзах» председателю выборного профсоюзного органа обр.организации , предоставить один день в неделю, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

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

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

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

Х. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в обр. организации.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации пед.работников обр.организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.12. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и др. работников обр. организации.

10.14. Содействовать оздоровлению детей работников обр. организации.

10.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников обр. организации.

Правила внутреннего трудового распорядка

2.11. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника, за исключением случаев временного перевода на другую работу в случаях производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда,

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр.

2.14. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «заслуженный работник», имеющие звание «ветеран труда».

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим положением.

3.9. Администрация осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом школы.

4.2. Работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

5.1. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для работников бухгалтерии – пятидневная рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для пед.работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

5.12. Предоставлять работникам дополнительный отпуск 6 календарных дней с сохранением заработной платы за ненормированный рабочий день: зав.библиотекой, специалисту по кадрам, зам.директора по АХЧ.

5.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного рабочего времени.

5.16. Работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет, а детей- инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.20. В период организации обр.процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков,
- удалять учащихся с уроков,
- курить в помещении школы,
- отвлекать уч-ся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений,
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком

2.1. При прохождении пед.работниками аттестации с целью соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей категориям, могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки проф.деятельности для следующих категорий пед.работников, повторно аттестующихся на высшую или первую квалификационную категорию:

- работники образования, имеющие гос.награды по профилю пед.деятельности (включая почетные звания «Заслуженный учитель» и др.почетные звания, Почетные грамоты, нагрудные знаки), независимо от года награждения,

- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, республиканских, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.) независимо от года проведения конкурса,

- пед.работники, подготовившие воспитанников-победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских, муниципальных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

2.2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки проф.деятельности на основе результатов их работы, применяются при аттестации пед.работников, повторно или впервые заявляющихся на высшую или первую кв.категорию:

-при наличии у них статуса (диплома) победителя конкурса в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», гранта «Наш лучший учитель» и др., независимо от года проведения конкурса (гранта), для подготовивших в течение последних 5 лет двух и более призеров (1-3 места) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) конкурсов,

- участвовавших в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных групп при аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан не менее трех лет в период, предшествующий аттестации.

3.3. В коллективном договоре предусмотреть пункт о сохранении за пед.работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) кв.категории.

Положение о премировании работников образования

МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №35 с углубленным изучением отдельных предметов»

1.2. Максимальное количество возможных к начислению баллов на одного пед.работника в месяц составляет 60 баллов.

2.2. Фонд стимулирующих выплат не может быть использован на иные цели, кроме премирования работников школы.

3. Критерии оценки труда.

Настоящим Положением предусмотрено распределение стимулирующих выплат по четырем направлениям пед.деятельности:

3.1. Первое направление: Качество и результативность образования.

Максимальное количество баллов возможных для распределения отдельному педагогу составляет 15. Начисление осуществляется следующим образом:

3.1.1. Качество образования обучающихся по итогам ЕГЭ – максимум 7 баллов при 100% успеваемости.

7 баллов – при 100% охвате обучающихся, 100% успеваемости, средний балл ЕГЭ выше городского.

6 баллов - при 100% охвате обучающихся, 100% успеваемости, средний балл ЕГЭ соответствует городскому.

5 баллов - при 100% охвате обучающихся, 100% успеваемости, средний балл ЕГЭ ниже городского не более, чем на 2 балла.

4 балла - при 100% охвате обучающихся, 100% успеваемости, средний балл ЕГЭ ниже городского, не более чем на 4 балла.

3 балла - при 90 -60% охвате обучающихся, 100% успеваемости, средний балл ЕГЭ соответствует городскому или ниже не более чем на 2 балла.

2 балла - при 59 -21% охвате обучающихся, 100% успеваемости, средний балл ЕГЭ соответствует городскому или ниже не более чем на 2 балла.

1 балл - при 21 - 1% охвате обучающихся, 100% успеваемости, средний балл ЕГЭ соответствует городскому или ниже не более, чем на 2 балла.

Периодичность изменения – один год.

3.2.1. Динамика знаний обучающихся по предмету на основе независимого оценивания обр.результатов, максимум – 2 балла.

Стабильные результаты – 1 балл.

Улучшение показателей – 2 балла.

Начисление осуществляется при соответствии городским показателям или ниже не более чем на 1 % (успеваемость и качество). Периодичность изменения – 1 квартал.

3.1.3. Качество знаний обучающихся на основе экспертизы обр.результатов, максимум – 3 балла. Периодичность изменения – полугодие.

3.1.4. Мониторинговые исследования, максимум – 3 балла.

3.2. *Второе направление: имидж школы.*

Максимальное количество баллов – 15.

Начисление осуществляется следующим образом:

3.2.1. Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.

Учитывается проведение открытых уроков, презентаций, передового опыта, творческих отчетов, издание научно-методических статей, размещение материалов на образовательных интернет-сайтах в отчетный период.

Республиканский и федеральный уровень – 3 балла.

Муниципальный уровень – 2 балла.

Внутришкольный уровень – 1 балл.

Периодичность изменения – квартал.

3.2.2. Участие в профессиональных конкурсах и грантовых проектах.

Республиканский и федеральный уровень – 3 балла.

Муниципальный уровень – 2 балла.

Внутришкольный уровень – 1 балл.

Периодичность изменения – полугодие.

3.2.3. Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах.

Федеральный уровень – 3 балла.

Республиканский уровень – 2 балла.

Муниципальный уровень – 1 балл.

Периодичность изменения – полугодие.

3.3. Третье направление: внеурочная деятельность.

Максимум – 15 баллов.

Распределение осуществляется следующим образом:

3.3.1. Организация работы спортивного комплекса, хоккейного корта – 3 балла.

Периодичность изменения – год.

3.3.2. Спортивные мероприятия, соревнования, спартакиады – 5 баллов.

Республиканский уровень – участие – 2 балла + результативность – 1 балл.

Муниципальный уровень – участие – 1 балл + результативность – 1 балл.

Периодичность изменения – полугодие.

3.3.3. Общественные организации, тимуровские отряды, конкурсы и мероприятия воспитательной направленности (максимум – 7 баллов).

Республиканский уровень – участие – 2 балла + результативность – 3 балла.

Муниципальный уровень – участие – 1 балл + результативность – 2 балла.

Внутришкольный уровень – участие – 1 балл + результативность – 1 балл.

3.4. Четвёртое направление: общественная работа.

Максимум – 15 баллов.

Распределение осуществляется следующим образом:

3.4.1. Благоустройство школы, закрепленного кабинета, проведение ремонтных работ с привлечением внебюджетных средств – 3 балла.

Отличная работа (по решению комиссии) – 3 балла.

Хорошая работа (по решению комиссии) – 2 балла.

Удовлетворительная работа (по решению комиссии) – 1 балл.

3.4.2. Работа в составе различных комиссий, советах (олимпиады, охрана труда, приемные комиссии и т.д.) – максимум 3 балла.

Республиканский уровень – 3 балла.

Муниципальный уровень – 2 балла.

Внутришкольный уровень – 1 балл.

3.4.3. Качество и результативность, участие в организационной деятельности учреждения – максимум 4 балла.

Учитывается исполнение обязанностей, не предусмотренных функционалом (организация питьевого режима, горячее питание, обновление сайта школы и т.д.).

Периодичность изменения – квартал.

3.4.4. Своевременность и качество выполнения функциональных обязанностей (сдача отчетов, состояние травматизма, трудовая дисциплина, организация дежурства, подписка на периодику и т.д.) – максимум 5 баллов.

Периодичность изменения – квартал.

4. Порядок распределения выплат.

4.1. Фонд стимулирующих выплат распределяется балансовой комиссией школы согласно графика и плана работы школы.

4.2. Зам.директора по тарификации знакомит с выпиской решения балансовой комиссии каждого педагога под роспись в течение 7 дней после принятия решения.

4.3. В случае несогласия педагога с решением комиссии, им подается заявление на имя директора в трехдневный срок с просьбой пересмотра оценки его работы. В заявлении педагог указывает те пункты, которые, по его мнению, не были оценены верно (с подтверждающими документами). В трехдневный срок производится дополнительное заседание комиссии с принятием соответствующего решения.

5. Состав балансовой комиссии.

5.1. В состав балансовой комиссии входят: директор, заместители директора по УВР, председатель профкома школы, руководители методических объединений.

5.2. Члены балансовой комиссии предварительно до заседания готовят информацию, статистические данные и иные документы, подтверждающие результаты и деятельность конкретного педагога.

**Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих выплат работникам
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №35 с углубленным изучением
отдельных предметов»**

2. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

2.1. Работникам школы, имеющим награды, устанавливаются доплаты из фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения в размере:

- 6% оклада – работникам, имеющим награды РФ и СССР, за звания РТ и РФ.

2.2. За квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория – 15 %

- первая квалификационная категория – 10 %

2.3. Дополнительная надбавка за кв.категорию:

- для работников, имеющих первую кв.категорию – 10 %

- для работников, имеющих высшую кв.категорию – 25%

2.4. За стаж работы:

- от 2 до 6 лет – 3%

- от 6 до 10 лет – 4,5%

- от 10 до 15 лет – 5,5%

- свыше 15 лет – 6,5%