

КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзным комитетом

ЧОУ Средняя школа «ВОЗРОЖДЕНИЕ»

г. Махачкалы на 2019-2022 учебные годы

От администрации
Директор школы

От профсоюзного комитета
Председатель профсоюзного комитета



Халидов М.М.

Муртузалиева П.М.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией ЧОУ Средняя школа «ВОЗРОЖДЕНИЕ» именуемой в дальнейшем «работодатель», и коллективом работников в лице профсоюзного комитета, именуемым в дальнейшем «профком», в целях соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий работы в ЧОУ СШ «Возрождение» и улучшения социальной защиты работников.
- 1.2. Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется Трудовым кодексом (глава), законом «О коллективных договорах и соглашениях».
- 1.3. Администрация ЧОУ СШ «Возрождение» признает профком единственным представителем работников, представляющим их интересы в вопросах формы, системы и размеров оплаты труда; выплаты пособий и компенсаций; занятости, условий высвобождения; рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы представления и продолжительности отпусков; улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; экологической безопасности и охраны здоровья работников в учреждении; гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровления и отдыха работников и членов их семей; контроля за выполнением настоящего договора.
- 1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, вступает в силу после его подписания сторонами и действует до принятия нового коллективного договора.
- 1.5. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию и утверждаются в качестве приложения к нему решением общего собрания работников.
- 1.6. Работодатель и профком отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива два раза в год.
- 1.7. Контроль за реализацией коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению.

II. ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

- 2.1. Исключительным правом и обязанностью работодателя является планирование, управление и контроль за деятельностью работников, прием на работу, увольнение и перевод подчиненных, повышение их квалификации в соответствии с трудовым кодексом и настоящим коллективным договором.

- 2.2. Создание условий для охраны здоровья работников в свете требований трудового законодательства.
- 2.3. Повышение качества учебно-воспитательной работы коллектива путем внедрения передового опыта, достижений науки, техники, научной организации труда.
- 2.4. Совершенствование формы хозяйствования, эффективное использование финансовых ресурсов.
- 2.5. Организация работы по оказанию платных видов услуг населению по договорам на хозрасчетной основе в строгом соответствии с законодательством.
- 2.6. Оплата труда работников на основе единой тарифной сетки.
- 2.7. Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 5, 20. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 2.8. Ведение учета рабочего времени работников.
- 2.9. Утверждение графика и определение продолжительности отпусков сотрудников до 15 декабря года по согласованию с профкомом.
- 2.10. Предоставление отпуска без сохранения зарплаты по личному заявлению в соответствии со статьей Трудового Кодекса РФ.
- 2.11. Возмещение работникам материального ущерба в размере неполученной заработной платы, причиненного в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы из-за задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней в соответствии со статьей ТК РФ.
- 2.12. Информирование профкома в недельный срок об устранении работодателем выявленных в ходе проверок нарушений трудового законодательства, о результатах рассмотрения данного требования и принятых мер.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ПРАВА ПРОФКОМА

- 3.1. Профком обязан осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, охраны труда и техники безопасности.
- 3.2. Имеет право:
 - получить от работодателя проект школьного нормативного акта (приказ,

распоряжение, постановление и т.п.) и направить ему свое мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

- при не достижении согласия возникшие разногласия оформлять протоколом и начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном трудовым кодексом.

3.3. При принятии решения работодателем о распоряжении трудового договора в соответствии с п.2, под пунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК с работником, являющимся членом профсоюза, профком обязан получить от работодателя проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, в течение семи дней рассмотреть этот вопрос и направить свое мотивированное мнение в письменной форме.

3.4. Контроль за исключением и перезаключением трудовых договоров, согласно ТК, в соответствии выполняемой работы трудовому договору и записи в трудовой книжке.

3.5. Осуществлять контроль за тарификацией педагогических работников, своевременным ее изменением, ходатайствовать перед администрацией о поощрении и награждении работников за высокие результаты труда, участвовать в аттестации руководящих и педагогических работников.

3.6. Оказывать материальную помощь из средств проф. бюджета нуждающимся членам профсоюза.

IV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

4.1. Работодатель совместно с профкомом решает вопросы, связанные с деятельностью учреждения в духе социального партнерства, предварительно согласовывает свои действия (приказы, распоряжения), затрагивающие социально-экономические интересы работников, с профсоюзным комитетом:

- увольнение с работы членов профсоюза, привлечение к дисциплинарной ответственности членов профсоюзного комитета;

- изменение структуры, штатного расписания, численности согласуются с профсоюзным комитетом;

- работодатель ежемесячно в день получения зарплаты перечисляет на расчетные горкома и рескома профсоюза через бухгалтерию удержанные профсоюзные взносы (1% от начисления зарплаты);

-продление срока действия имеющихся у пед. работников категории на один год.:

а) в случае выхода на работу после декретного отпуска;

б) после окончания отпуска по уходу за ребенком;

в) при длительной болезни;

г) после длительного (до года) отпуска в соответствии с Законом «Об образовании»;

д) если до выхода на пенсию по старости осталось три года и менее - срок категории продлевается на весь период до наступления пенсионного срока.

4.2. Работодатель и профком совместно рассматривает вопросы доплат и надбавок к зарплате работников, разрабатывают положение о них. Доплаты и надбавки должны быть не ниже общероссийского уровня.

4.3. Работодатель утверждает Правила внутреннего трудового распорядка, режим работы, графики отпусков после согласования их с профкомом, согласовывает учебную нагрузку работников на новый год.

4.4. Работодатель не привлекает сотрудников к не предусмотренной в трудовом договоре работе, к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни привлекая к работе только с согласия профкома.

4.5. Профсоюзный комитет оказывает содействие работодателю в разъяснении работникам стоящих перед коллективом задач, в подготовке учреждения к новому учебному году, к работе в осенне-зимних условиях, в поддержании порядка и дисциплины, в создании условий для нормального функционирования, в сохранении имущества.

4.6. Работодатель и профком совместно с комиссией по соцстраху решают вопросы организации санитарно- курортного лечения и отдыха в пределах выделения средств.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, результатов его деятельности, а также результатов деятельности структурного подразделения и предприятия в целом.

5.2. Оплата труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих производится в соответствии с «Положением об оплате и стимулировании труда работников ЧОУСШ «ВОЗРОЖДЕНИЕ».

5.3. Размеры оплаты труда руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера определяются их трудовыми договорами.

5.4. По мере роста квалификации работников перевод на более квалифицированные должности производится только в соответствии со штатным расписанием.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Обеспечить минимальный размер заработной платы неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда и соблюдении ими установленной продолжительности рабочего времени.

5.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

- за первую половину месяца (с 1 по 15 число) – 22 числа текущего месяца из расчета оклада (тарифа) за фактически отработанное время;
- расчет за месяц – 7 числа месяца, следующего за расчетным.
- Расчет за декабрь – не позднее 12 января.

-Заработная плата за время очередного отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы производится компенсация согласно ст.236 Трудового кодекса РФ.

5.9. Введение, замена, пересмотр норм труда и систем оплаты труда производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

VI. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить работников безопасными условиями труда, отвечающими санитарно-гигиеническим нормам и требованиям техники безопасности.
- 6.2. Проводить обучение работников по вопросам охраны труда и техники безопасности один раз в три года.
- 6.3. Обеспечить температурный, воздушный, световой и водный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.
- 6.4. Обеспечить своевременное прохождение работниками медицинских осмотров.
- 6.5. Организовать комнату отдыха сотрудников (учительскую).
- 6.6. В случае потери работником трудоспособности в результате трудового увечья или профзаболевания выплачивать ущерб в размере полной заработной платы.

VII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ

СПОРОВ Администрация и профком обязуются:

- 7.1. Рассматривать просьбы, заявления и предложения работников в течение 5 дней по текущим вопросам и 15 дней по вопросам, рассмотрение которых требует больше времени.
- 7.2. Соблюдать существующий порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии с ТК.
- 7.3. Образовать комиссию по трудовым спорам, согласно статье 384 ТК РФ и условия для ее работы. Изготовить печать и штамп для КТС за счет работодателя.
- 7.4. Профком может быть представителем от имени всех членов профсоюза во всех инстанциях для решения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 8.1. Права профкома определены законами о профсоюзах РФ и РД и Уставом отраслевого профсоюза и Трудовым Кодексом.
- 8.2. Председателю профкома за большой объем общественной работы и ее социальную значимость устанавливается за счет бюджета учреждения до % доплаты к окладу (ставки) в соответствии со статьей 377 ТК РФ.
- 8.3. Для осуществления своих функций профкому в соответствии с ТК РФ предоставляется доступ к нормативной документации, связанной с регулированием трудовых отношений, право участия на совещаниях администрации.
- 8.4. Увольнение по инициативе работодателя председателя профкома и его заместителя допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение их после окончания полномочий в течение двух лет допускается в соответствии со статьей 374 ТК РФ.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 9.1 При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном мнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности:
- профком: 1) предупреждение от неудовлетворительной оценке работы;
2) объявление недоверия и переизбрание работодателя: 1)
ответственность в соответствии со статьей 378 ТК РФ.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Коллективный договор заключен на три года.
- 10.2. Профком контролирует соблюдение коллективного договора.
- 10.3. Договор заключен в двух экземплярах, причем оба имеют одинаковую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, один в профкоме. Копии договора представляются в Центр занятости населения города и горком профсоюза отрасли.
- 10.4. Договор регистрируется в Центре занятости населения (ул. Горького, 19).

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка рассмотрены на заседании профкома от «14» октября 2019 г. и на собрании работников от «14» октября 2019 г.

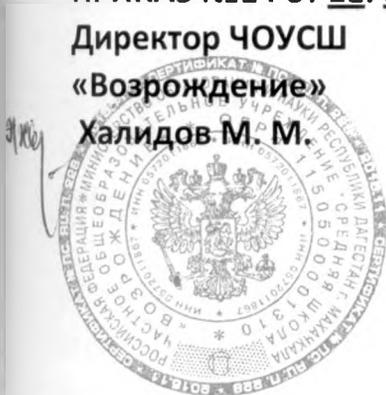
УТВЕРЖДАЮ

ПРИКАЗ №14 от 11. 12. 2019г.

Директор ЧОУСШ

«Возрождение»

Халидов М. М.



От имени работников

Пред.профкома

Муртузалиева П.М.



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка ЧОУ СШ «Возрождение»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. В соответствии с Конституцией РФ и Трудовым Кодексом РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений признаются:

- свободу труда;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- право на нормальные условия труда и безопасность труда;
- обеспечение права каждого работника на своевременную выплату справедливой заработной платы;
- обязанность возмещения вреда, причиненного работнику;
- обеспечение права профсоюзного контроля (представителей работников);
- обеспечение права на социальные страхования;
- обеспечение права работников в защиту своего достоинства в период работы.

1.2. Трудовые отношения работников и образовательного учреждения регулируются Трудовым Кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами РФ, РД, коллективным договором и индивидуальными трудовыми договора.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка: -локальный акт организации (ЧОУ СШ «Возрождение»), регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применение к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждены работодателями с учетом мнения профсоюзного комитета и коллектива работников.

1.5. Индивидуальные трудовые отношения предусматривается в трудовых договорах с работниками.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. При приеме на работу и заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, кроме совместителей; - медицинскую книжку

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка ЧОУ СШ «Возрождение»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. В соответствии с Конституцией РФ и Трудовым Кодексом РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений признаются:

- свободу труда;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- право на нормальные условия труда и безопасность труда;
- обеспечение права каждого работника на своевременную выплату справедливой заработной платы;
- обязанность возмещения вреда, причиненного работнику;
- обеспечение права профсоюзного контроля (представителей работников);
- обеспечение права на социальные страхования;
- обеспечение права работников в защиту своего достоинства в период работы.

1.2. Трудовые отношения работников и образовательного учреждения регулируются Трудовым Кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами РФ, РД, коллективным договором и индивидуальными трудовыми договора.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка: -локальный акт организации (ЧОУ СШ «Возрождение»), регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применение к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждены работодателями с учетом мнения профсоюзного комитета и коллектива работников.

1.5. Индивидуальные трудовые отношения предусматривается в трудовых договорах с работниками.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. При приеме на работу и заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, кроме совместителей; - медицинскую книжку

-страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
-документы воинского учета (для военнообязанных);
-документ об образовании, о квалификации - при поступлении на педагогическую работу или при требовании специальных знаний или подготовки.

2.2. Прием на работу оформляется заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

2.4. При приеме на работника на работу работодатель обязан ознакомить работника с последующими правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, коллективным договором, провести вводный инструктаж и инструктаж по технике безопасности на рабочем месте.

2.5. Записи в трудовую книжку о приеме, переводе и причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировкой трудового Кодекса, или иного федерального Закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК или иного федерального Закона.

2.6. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда увольнение является дисциплинарным взысканием.

2.7. За сохранность трудовых книжек, личных дел, их движение отвечает работодатель.

2.8. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня определенного трудовым договором, либо со дня фактического допуска к работе с разрешения работодателя. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.9. Переводы на другую работу, изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника изменением трудового договора с обеих сторон и в необходимых случаях с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа в соответствии со статьей 72-76 ТК.

2.10. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 ст.81 ТК (сокращение штатов) работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному органу не позднее чем за 2 месяца до начала соответствующих

мероприятий.

2.11. День увольнения является последним днем работы. В этот же день производят с ним расчет (ст. 140 ТК).

III. ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ.

Работодатель имеет право:

3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК, трудовым договором, коллективным договором, иными федеральными законами.

3.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора.

3.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

3.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК и федеральными законами.

3.5. Принимать локальные нормативные акты, не противоречащие федеральным законом.

3.6. Отстранять от работы работников в предусмотренных Законом случаях.

IV. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

Работодатель обязан:

4.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные и нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения трудовых договоров.

4.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

4.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами.

4.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК.

4.6. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о

принятых мерах указанным органам и представителям.

4.7. Обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей.

4.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.9. Возмещать вред, причиненный работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.10. Соблюдать - положения Устава образовательного учреждения.

V. ПРАВА РАБОТНИКА.

Работник имеет право:

5.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора по ТК.

5.2. Предоставление ему работы по трудовому договору.

5.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным Госстандартом организации и безопасности труда, коллективным договором и трудовым договором.

5.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

5.5. Отдых, обеспечивающий установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников отдельных профессий, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы в необходимых случаях.

5.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

5.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, аттестацию и соответствующие доплаты, надбавки.

5.8. Объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

5.9. Ведение коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашения через своих профсоюзных представителей и других представителей.

5.10. Разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров, включая на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными

законами.

5.11. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

VI. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА.

Работник обязан:

- 6.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- 6.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка организации.
- 6.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 6.4. Выполнять установленные нормы труда.
- 6.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 6.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 6.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо, непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- 6.8. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно использовать энергию и другие материальные ресурсы.
- 6.9. Соблюдать законные права и свободы учащихся.
- 6.10. Поддерживать постоянную связь с - родителями (законными представителями) учащихся.
- 6.11. Повышать педагогическое мастерство и квалификацию.
- 6.12. Соблюдать Устав образовательного учреждения.

VII. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

- 7.1. В школе установлена 5-дневная учебная неделя. В соответствии с возможностями школы учителям может быть выделен методический день на повышение квалификации, посещение семинаров-практикумов в городе и районе для самообразования. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режим работы учителя в соответствии с ТК РФ.
- 7.2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При этом:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
 - б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
 - в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.
- 7.3. График отпусков на летний период составляется администрацией в соответствии с нуждами школы по согласованию с профкомом.

7.4. Все учителя и воспитатели обязаны являться на работу не позже, чем за 20 минут до начала урока и быть на своем рабочем месте.

7.5. Технические работники обязаны быть на работе не позже чем за 30 минут начала рабочего дня школы.

7.6. Продолжительность рабочего дня учителя и сотрудников школы определяется расписанием и графиком, утвержденным директором школы по расписанию с профкомом, должностными обязанностями, изложенными на работника Правилами и Уставом школы.

7.7. Учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его кончить, не допуская бесполезной траты времени.

7.8. Учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

7.9. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.

7.10. Учитель обязан к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

7.11. Учитель обязан, безусловно, выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.

7.12. Учителя и другие работники школы обязаны выполнять все приказы директора школы безоговорочно. При несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

7.13. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом непитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы непитательной работы составляется один раз в год.

7.14. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы.

7.15. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках.

7.16. Классный руководитель дежурного класса начинает свою работу не позднее 7:50 утра и заканчивает не ранее 15:00, проверив порядок в школе.

7.17. Во время каникул педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах смены, не превышающего средней учебной нагрузки в день.

7.18. все учителя и работники школы обязаны один раз в год проходить медицинское обследование.

7.19. Заседание педагогического совета проводится один раз в четверть продолжительностью 1,5-2 часа, м/о - один раз в четверть.

7.20. Заседания организаций школьников могут быть длительностью до 1 час.

7.21. Учителя обязаны о всяких приходах посторонних лиц ставить в известность администрацию. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях и только директору и его заместителю.

7.22. Учителям и другим работникам школы запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- б) удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними (перемен);
- в) удалять учащихся с урока.

VIII. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

- 8.1. Понедельник - Пятница зарядка в 8 часов 05 минут
- 8.2. Вход учеников в здание в 8 часов 25 минут
- 8.3. В 8:30 часов начинаются:
- 8.4. Начало уроков в 8:30. Предварительный звонок на первый урок 8:25
- 8.5. Расписание звонков:

I смена

- 1 урок 8:30- 9:15 2
- урок 9:20 - 10:05
- Зурок 10:25-11:10
- 4 урок 11:15 - 12:00
- 5 урок 12:10 - 12:55
- 6 урок 13:00 - 13:45

II смена

- 1 урок 13:00 - 13:45
- 2 урок 13:50 - 14:35
- 3 урок 14:40 - 15:25
- 4 урок 15:30 - 16:15
- 5 урок 16:20-17:05

IX. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.

9.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премию, награждает денным подарком, почетной грамотой, предоставляет к званию лучшего по профессии, за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам с учетом мнения выборного профсоюзного органа и коллектива организации.

9.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечания;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям. Для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

9.3. Педагогическим работникам образовательного учреждения предусмотрены дополнительные основания увольнения (прекращения трудового договора) ст. 336 ТК:

- повторное в течение 1 года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в т.ч. однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психологическим насилием над личностью учащихся.

9.4. Снятие дисциплинарного взыскания производится в соответствии со ст. 194 ТК.

9.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию профкома

(представительного органа) за нарушение законов или иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и не сообщения о результатах рассмотрения заявления представительного органа вплоть до увольнения, определяется ст. 195 ТК.

9.6. Наличие дисциплинарного взыскания не ограничивает права на поощрения работников.

9.7. В качестве наказания нельзя применить меры материального ущемления, кроме случаев финансовых нарушений по результатам ревизий и проверок материально - ответственного лица.

Х. ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально - экономические, организационно - технические, санитарно - гигиенические, лечебно - профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

10.1 Работодатель обеспечивает:

- безопасность работников;
- применение средств защиты работников;
- проведение аттестации рабочих мест;
- проведение инструктажа по технике безопасности;
- прохождение обязательных бесплатных мед.осмотров;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве;
- обязательное соцстрахование работников.

10.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- проходить обучение безопасным методом и приемам;
- выполнение работ по охране труда, оказанию первой помощи при ; частных случаях;
- извещает немедленно о ситуациях, угрожающей жизни или здоровью людей, р состоянии своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические мед.осмотры.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНЫМ ОРГАНАМ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения элективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, правил утреннего трудового распорядка, рассмотрения индивидуальных и коллективных споров в соответствии с трудовым кодексом

(ст.ст.35-50 ТК) образуются комиссии на равноправной основе с участием представителей избранных профсоюзных органов (работников).

11.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективных переговоров по включению, изменению коллективного договора несут ответственность по ст.54 ТК.

11.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность по ст.55ТК.

11.3. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- получение информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам применения локальных актов, содержащих нормы трудового права;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

11.4. Представители работников (профком) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника;

- участвовать в заседаниях органов управления организацией.

11.5. Профсоюзные выборные органы имеют право:

- на осуществление контроля за соблюдением

- трудового

- законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы -трудоового права.

11.6. Обязанность работодателя по созданию*^ условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа и: ответственность за нарушение прав профсоюзного союза определяются по ст. ст. 377-378 ТК.

11.7. Работодатель совместно с профкомом или с предварительного учета мнения профкома решает следующие вопросы:

- составление графиков отпусков;

- тарификация работников;

- расход и контроль за расходованием средств соц.страха;

- аттестация работников;

- вопросы режима и распорядка работы;

- работа в выходные и праздничные дни:

- заключение коллективного и трудовых договоров;
- другие случаи предусмотренные коллективным договором.

Дополнительно:

11.8. ГК профсоюза работников, НО и науки активно участвовать в заботе по правовому обучению работников образования и профсоюзного актива. Профсоюзам образовательных учреждений своевременно реагировать на потребности учреждения в вопросах охраны труда, техники безопасности, безопасности жизни и здоровья детей и работников.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными Законами.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору между работодателем и коллективом ЧОУ СШ «Возрождение» «11» декабря 2019 г.
(дата принятия договора)

В правила внутреннего трудового распорядка могут быть внесены изменения и добавки с обоюдного согласия администрации и профкома от имени работников либо рассмотрены на собрании работников профсоюзном собрании).

СОГЛАСОВАНО

Председателем профкома

ЧОУСШ «ВОЗРОЖДЕНИЕ»

Т.М. Мургузалиева

Принято на общем собрании трудового коллектива

Протокол № от 14 октября 2019г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧОУСШ

«ВОЗРОЖДЕНИЕ»

Приказ № 14 от 11 декабря 2019г.

М.М. Халидов



ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулировании работников
частного общеобразовательного
учреждения Средняя школа
«Возрождение»**

Глава 1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников образовательного учреждения к повышению качества выполняемого труда, усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья детей, закрепления высококвалифицированных кадров, а также представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам ЧОУ СШ

«Возрождение» включает в себя:

- а) ежемесячные премии по результатам труда;
- б) ежемесячные фиксированные доплаты учителям (организация инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы в образовательном учреждении);
- в) ежемесячные фиксированные доплаты учителям, имеющим звание, название которых начинается со слов «Отличник», «Почетный работник»;
- г) ежемесячные фиксированные доплаты председателю профсоюзного комитета.

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам ЧОУ СШ «Возрождение» по результатам труда производится директором ЧОУ СШ «Возрождение» по согласованию с комиссией и профсоюзным органом.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника ЧОУ СШ «Возрождение» устанавливается на основании приказа директора ЧОУ СШ «Возрождение» и решения комиссии.

1.5. Положение является локальным нормативным актом ЧОУ СШ «Возрождение», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров финансового вознаграждения работников. Положение разработано в соответствии с Уставом ЧОУ Средняя школа «Возрождение» и законодательством о труде.

Глава 2. Порядок установления и выплаты ежемесячного размера премий из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЧОУ СШ «Возрождение»

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ.

2.2. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного

- учреждения, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих эти выплаты, закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения.
- 2.3. Педагогический работник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, питается стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным.
 - 2.4. Размеры ежемесячных премий из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЧОУ СШ «Возрождение» устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ЧОУ СШ «Возрождение», проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.
 - 2.5. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляются с участием профсоюзного органа.
 - 2.6. Директор ЧОУ СШ «Возрождение» формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат в количестве 5 человек и утверждает состав комиссии приказом по учреждению.
 - 2.7. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива и администрации.
 - 2.8. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, результаты самооценки работников, документация заместителей директора по блокам деятельности; статистически обработанные результаты -наблюдений по программе ВШК; итоговые ведомости успеваемости по предметам (мониторинг); портфолио педагога, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки комиссии.
 - 2.9. По итогам работы по набору критериев для каждой категории работников, формируется протокол подведения баллов (рейтинговые таблицы).
 - 2.10. Рейтинговые таблицы формируются заместителями директора по итогам работы за учебную четверть по набору критериев и показателей по направлениям работы в соответствии с материалами, представленными работниками учреждения в сроки не позднее, чем за 3 рабочих дня до срока представления табеля учета рабочего времени в текущем месяце для начисления заработной платы работникам в бухгалтерию школы и выносятся - д рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда.
 - 2.11. По итогам работы комиссии формируется по каждому работнику общее количество баллов по набору критериев.
 - 2.12. Комиссия принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов. Решение комиссии оформляется протоколом,

который хранится в администрации школы.

2.13. На основании протокола директор школы издаёт приказ о премировании, который доводится до сведения работников в трёхдневный срок.

2.14. Ежемесячная премия начисляется и выплачивается в фиксированной сумме установленной приказом учреждения одновременно с заработной платой.

Глава 3. Основания (критерии) премирования

3.1. Общеобразовательным учреждением установлены следующие основания (критерии) премирования работников.

3.2. Условия стимулирования педагогических работников _____ Педагогические работники

| Критерии и показатели для стимулирования педагогов | Расчёт показателей | Шкала |
|---|--|--|
| 1. Учебная деятельность педагога 1.1. Образовательные достижения учащихся, обучающихся у данного педагога. | Количество учеников, достигших повышенного и высокого уровня предметных результатов по итогам учебного периода/ численность всех обучающихся данного педагога (с учётом сложности предмета). | Основная школа: По математике, русскому и английскому языку 70 % и выше - 10 баллов; 50 - 69% - 8 баллов; 30 - 49% - 6 баллов; 20 - 29% - 4 балла. |
| | | По родному языку, дагестанской литературе, биологии, географии, истории. обществознанию, литературе 75 % и выше - 10 баллов; 65 - 74 % - 8 баллов; 55 - 64 % - 6 баллов; 45 - 54 % - 5 баллов; 35 - 44 % - 3 балла. По информатике, физкультуре, технологии, музыке, ИЗО 90 % и выше - 10 баллов; 80-89% - 8 баллов; 70 - 79% - 6 баллов; 60 - 69% - 5 баллов; 50 - 59% - 3 балла. Начальная школа: По русскому языку. математике 75% и выше - 10 баллов; 66 - 74% - 8 баллов; |

| | | |
|---------------------|---------------------|--|
| | | <p>55 - 64% - 6 баллов; 45 - 54% - 5 баллов; 35 - 44% - 3 балла. По родному языку, английскому языку, русской литературе, дагестанской литературе, естествознанию</p> |
| | | <p>80 % и выше - 10 баллов; 70 - 79% - 8 баллов; 60 - 69 % - 6 баллов; 50 - 59% - 5 баллов; 40 - 49% - 3 балла. По физкультуре, труду, музыке, ИЗО</p> |
| | Количество | <p>95 % и выше - 10 баллов; 85 - 94 % . 8 баллов; 75 - 84 % - 6 баллов; 65 - 74 % - 5 баллов; 55 - 64 % . 3 балла. У УД, ИКТ - компетентность,</p> |
| | учеников, достигших | учебно-исследовательская и |
| | повышенного уровня | проектная деятельность, работа |
| | мета предметных | |
| | результатов | <p>с текстом 60% и выше - 10 баллов 40 - 59% - 8 баллов 20 - 39% - 6 баллов 10-19% - 3 балла</p> |
| 1.2 Стабильность | Количество | Основная школа: |
| результата качества | учеников, достигших | По математике, русскому и |
| обучения | повышенного и | английскому языку |
| | высокого уровня | 70 % и выше - 10 баллов; 50 - 69% - 8 баллов; 30 - 49% - 6 баллов; 20 - 29% - 4 балла. |
| | предметных | 1о родному языку. |
| | результатов по | дагестанской литературе, |
| | данным внутри | биологии, географии, истории. |
| | школьного | обществознанию. литературе |
| | мониторинга | <p>75 % и выше - 10 баллов; 65 - 74 % - 8 баллов; 55 - 64 % - 6 баллов; 45 - 54 % - 5 баллов; 35 - 44 % - 3 балла.</p> |
| | | начальная школа: |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>По РУССКОМУ ЯЗЫКУ, математике 75% и выше - 10 баллов: 65 - 74% - 8 баллов: 55 - 64% - 6 баллов: 45 - 54% - 5 баллов: 35 - 44% - 3 балла.</p> <p>По родному языку, английскому язык русской литературе, дагестанской литературе, естествознание 80 % и выше - 10 балл: 70 - 79% - 8 баллов: 60 - 69 % - 6 баллов: 50 - 59% - 5 баллов: 40 - 49% - 3 балла.</p> |
|--|--|---|

| | | |
|---|--|---|
| Результативность участия учащихся в олимпиадах, конкурсах и др. | Количество учащихся - победителей и призёров | За каждого победителя по уровню: |
| | | Региональный уровень -15 баллов; Муниципальный уровень -10 балла; Школьный уровень - 5 балл |
| I Обучающая деятельность педагога 1 I. Эффективность педагогической деятельности на основе анализа стккрытых уроков | «отлично» | 3 балла за каждый |
| | «хорошо» | 2 балла урок |
| | «удовлетворительно» | 1 балл |
| | | |
| 1 2. Владение и пользование педагогических технологий на роках на основе анализа открытых уроков | Постоянное применение | 5 баллов |
| | Систематическое применение | 4 балла |
| | Периодическое применение | 2 балла |
| 1 3. Индивидуальная гдбота с учащимися, мотивированными на высокие | Постоянная работа | 5 баллов на каждого ученика |
| | Систематическая забота | 4 балла |
| | Периодическая | 2 балла |

| | | |
|--|--|--|
| <p>результаты, и с учащимися, испытывающими трудности в обучении</p> <p>2.4. Активное участие в мероприятиях воспитательного характера по предмету</p> <p>2.5. Качество обустройства предметного кабинета</p> | <p>работа</p> <p>Участие в мероприятиях</p> <p>Оформление выставок</p> <p>Активное участие в неделе по предмету</p> <p>Организация и проведение экскурсий</p> <p>Изготовление наглядных пособий</p> <p>Изготовление дидактических материалов</p> | <p>Региональный уровень - 8 баллов</p> <p>Муниципальный уровень - 6 баллов</p> <p>6 баллов</p> <p>6 баллов</p> <p>4 балла за каждую экскурсию</p> <p>5 баллов 5 баллов</p> |
| <p>3. Методическая и экспериментальная работа педагога</p> <p>3.1. Наличие и реализация индивидуальной программы профессионального саморазвития</p> <p>3.2. Участие педагога в профессиональных конкурсах различного уровня</p> | <p>Мероприятие</p> <p>Количество и уровень мероприятий, качество участия</p> | <p>5 баллов за каждое мероприятие</p> <p>За каждый конкурс по уровню:</p> <p>Региональный уровень</p> <p>Победитель - 20 баллов; Призёр - 15 баллов; Участник - 10 баллов;</p> <p>Муниципальный уровень</p> <p>Победитель - 15 баллов; Призёр - 10 баллов;</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | | Участник - 5 баллов; Школьный уровень Победитель - 10 баллов; Призёр - 5 баллов; Участник - 3 балла. |
| 3.3. Обобщение и распространение педагогического опыта (проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, педсоветах, публикации работ, заполнение школьного сайта и т.п.) | Количество и уровень мероприятий, качество участия по итогам учебного периода | За каждое мероприятие: Региональный уровень – 20 баллов; Муниципальный уровень - 15 баллов; Школьный уровень - 5 баллов. |
| 3.4. Взаимо посещение уроков | Количество уроков | 2 балла за каждый урок |
| 3.5. Проведение открытых уроков | Количество уроков | 2 балла за каждый урок |
| 3.6. Повышение квалификации педагога (курсы, семинары, тренинги и т.п.) | Количество часов в накопительном паспорте педагога по итогам учебного периода | По 1 баллу за каждый час |
| 4. Воспитательная деятельность классного руководителя, воспитателя | | |
| 4.1. Наличие системы и реализация программы воспитательной работы в классе | Мероприятия | 2 балла за каждое мероприятие - |

| | | |
|--|--|--|
| 4.2. Подготовка и проведение воспитательных мероприятий | Мероприятия | Региональный уровень - 20 баллов |
| | | Муниципальный уровень - баллов |
| 4.3. Деятельность педагога по формированию детского коллектива по результатам работы | Мероприятия | Школьный уровень - 5 |
| | | |
| 4.4. Привлечение родителей к жизни школы класса | | 10 баллов |
| | | 5 баллов |
| 4.5. Доля учащихся класса, участвующих в социально-значимых проектах | за каждое мероприятие | 1,0 - 0,8 - 5 баллов |
| | | 0,79 - 0,6 - 4 балла |
| | | 0,59 - 0,4 - 3 балла |
| | | 0,39 - 0,2 - 2 балла |
| | | 0,19 - 0,08 - 1 балл |
| 4.6. Пропуски без уважительной причины | Отсутствие | 3 балла |
| 4.7. Отсутствие правонарушений у детей | Наличие фактов | Снятие 5 баллов с педагога |
| 4.8. Отсутствие нарушений прав детей | Наличие фактов | Снятие 15 баллов с педагога |
| 5. Деятельность педагога как члена единого профессионального коллектива | | |
| 5.1. Исполнительская дисциплина педагога (работа с документацией, выполнение | Аккуратность, правильность ведения документации, | На основе результатов ВШК: |
| | | Высокий уровень исполнительской дисциплины - 10 баллов; Хороший уровень - 8 баллов; |

| | | |
|---|--|--|
| приказов администрации, посещение совещаний и т.п.) | исполнения распоряжений руководства по итогам учебного периода | Средний уровень - 6 баллов. |
| 5.2. Качественная подготовка к занятиям | Наличие поурочного плана | На основе результатов ВШК: Постоянное - 3 балла Периодическое - 1 балл Отсутствие - снятие 5 баллов за каждое отсутствие. |
| 5.3. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей по поводу конфликтов | Наличие обоснованных обращений учащихся и родителей по поводу конфликтов по итогам учебного периода | На основе результатов ВШК: Снятие баллов с педагога – 5-20 баллов (в зависимости от ситуации) |
| 5.4. Позиционирование ОУ | Организация, проведение или участие в педагогических конференциях, семинарах, конкурсах, концертах, позиционирующих «Возрождение» в городе, республике | За каждое мероприятие – 4-10 баллов (в зависимости от уровня мероприятия) |
| 5.5. Реализация педагогом социального проекта на группе учащихся (не обязательно как классный руководитель) | Организация работы профильного отряда, многодневного похода или поездки для учащихся ОУ, работы учащихся на территории школы | Организатор проекта – 7 баллов; Участник - 5 баллов. |
| Максимальное количество баллов | | 200 баллов |

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

от 170 до 200 баллов (85-100%) устанавливается премия в размере от _____ до _____ руб.;

от 150 до 169 баллов (75-84%) устанавливается премия в размере от _____ до _____ руб.;

от 120 до 149 баллов (60-74%) устанавливается премия в размере от _____ до _____ руб.;

от 100 до 119 баллов (50-59%) устанавливается премия в размере от _____ до _____ руб.

— Ниже 100 баллов от максимально возможного - премия не устанавливается.

3.3. Условия стимулирования заместителей директора Заместитель директора по науке и качеству образования, заместитель директора по воспитательной работе и дополнительному образованию

| Критерии | Показатели | Количество баллов |
|--|---|---|
| стимулирования | | |
| 1. Общедоступность и качество общего образования в учреждении | 1.1. Ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией | 2 |
| | 1.2. Обеспечение учебных достижений по основным предметам учебного плана в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов, уровень качества школьного образования | <p>Основная школа: По математике, русскому и английскому языку 70 % и выше - 10 баллов; 50 - 69% - 8 баллов; 30 - 49% - 6 баллов; 20 - 29% - 4 балла.</p> <p>По родному языку, дагестанской литературе. биологии, географии, истории. обществознанию, литературе</p> <p>75 % и выше - 10 баллов; 65 - 74 % - 8 баллов;</p> |

1.3. Стабильность
результата качества
обучения

55 - 64 % - 6 баллов;
45 - 54 % - 5 баллов;
35 - 44 % - 3 балла.

Начальная школа:

По русскому языку, математике

75% и выше - 10 баллов;

66 - 74% - 8 баллов;

55 - 64% - 6 баллов;

45 - 54% - 5 баллов;

35 - 44% - 3 балла.

По родному языку, английскому

языку, русской литературе,

дагестанской литературе,

естествознанию

80 % и выше - 10 баллов;

70 - 79% - 8 баллов;

60 - 69 % - 6 баллов;

50 - 59% - 5 баллов;

40 - 49% - 3 балла.

Основная школа:

По математике, русскому и

английскому языку

70 % и выше - 10 баллов;

50 - 69% - 8 баллов;

30 - 49% - 6 баллов;

20 - 29% - 4 балла.

По родному языку, дагестанской

литературе, биологии, географии,

истории, обществознанию,

литературе 75 % и выше - 10 баллов;

65 - 74 % - 8 баллов;

55 - 64 % - 6 баллов;

45 - 54 % - 5 баллов;

35 - 44 % - 3 балла. Начальная

школа:

По русскому языку, математике 75%

и выше - 10 баллов;

66 - 74% - 8 баллов;

55 - 64% - 6 баллов;

45 - 54% - 5 баллов;

35 - 44% - 3 балла.

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>По родному языку, английскому языку, русской литературе, дагестанской литературе, естествознанию 80 % и выше - 10 баллов; 70 - 79% - 8 баллов; 60 - 69 % - 6 баллов; 50 - 59% - 5 баллов; 40 - 49% - 3 балла.</p> |
| 1.4. Результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях разных уровней | | <p>Региональный уровень - 5 баллов; Муниципальный уровень - 3 балла</p> |
| 1.5. Реализация проектов, программ, имеющих значение для региональной, муниципальной систем образования, обеспечение проведения и(или) участие в мероприятиях | 5 | |
| 1.6. Развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей | 2 | |
| 1.7. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, эффективное использование в образовательном процессе | 5 | |

| | | |
|--|--|---|
| | современных образовательных технологий, в том числе информационно коммуникационных | |
| 2. Кадровые ресурсы образовательного учреждения | 2.1. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный и количественный состав | 3 |
| | 2.2. Развитие педагогического творчества | 5 |
| | 2.3. Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов | 3 |
| | 2.4. Системность в повышении квалификации педагогических работников | 5 |
| 3. Социальный критерий | 3.1. Отсутствие исключений из образовательного учреждения | 3 |
| | 3.2. Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы | 5 |
| | 3.3. Высокий уровень организации каникулярного отдыха | 5 |

| | | |
|--|---|--------------------|
| | 4.5. Отслеживание и анализ всех основных направлений Программы развития школы | 5 |
| | 4.6. Организация мероприятий в рамках курируемого направления работы | 5 |
| | 4.7. Проведение контроля качества учебно-воспитательного процесса | 5 |
| | 4.8. Проведение анализа деятельности учреждения с выявлением проблем и определения путей их решения | 5 |
| | 4.9. Проведение мониторинга результативности методической работы | 5 |
| 5. Сохранение здоровья обучающихся в образовательном учреждении | 5.1. Внедрение здоровьесберегающих технологий | 2 |
| | 5.2. Показатели травматизма обучающихся и сотрудников во время учебного процесса | 2 |
| | 5.3. Организация и | 5 баллов за каждое |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья,</p> | <p>мероприятие</p> |
| <p>6. Профессиональные достижения заместителя руководителя</p> | <p>6.1. Личное участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>6.2. Результативное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, наличие собственных публикаций</p> | <p>За каждый конкурс по уровню: Региональный уровень Победитель - 20 баллов; Призёр - 15 баллов; Участник - 10 баллов; Муниципальный уровень Победитель - 15 баллов; Призёр - 10 баллов; Участник - 5 баллов</p> <p>За каждое мероприятие: Региональный уровень - 20 баллов; Муниципальный уровень - 15 баллов</p> |
| <p>Максимальное количество баллов</p> | | <p>100 баллов</p> |

Заместитель директора по АХЧ

| Критерии | Показатели | Баллы |
|---|---|--------------|
| <p>1. Создание условий для осуществления</p> | <p>1.1 .Материально-техническая, ресурсная обеспеченность</p> | <p>5</p> |

| | | |
|---------------------------|--|---|
| образовательного процесса | образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств | 5 |
| | 1.2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания), обеспечение санитарно-бытовых условий | 5 |
| | 1.3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, безопасных условий труда, антитеррористической защищенности | 5 |
| | 1.4. Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта | 5 |
| | 1.5. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | 5 |
| | 1.6. Эстетические условия, оформление школы, рекреаций, состояние пришкольной территории | |

| | | |
|---|--|---|
| | 1.7. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 5 |
| | 1.8. Обеспечение целостности и сохранности имущества и здания школы | 5 |
| 2. Кадровые ресурсы образовательного учреждения | 2.1. Укомплектованность кадрами, их качественный и количественный состав | 5 |
| | 2.2. Стабильность коллектива | 5 |
| 3. Эффективность управленческой деятельности | 3.1. Уровень сокращения неэффективных расходов бюджета | 5 |
| | | 5 |
| | 3.2. Экономия топливно-энергетических ресурсов | 5 |
| | 3.3. Исполнительская дисциплина (качественное ведение финансово хозяйственной документации, своевременное предоставление материалов) | 5 |
| | 3.4. Проявление творческой инициативы, | |

| | | |
|--|--|-------------------|
| | самостоятельности 3.5. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций | 5 |
| | 3.6. Планирование и контроль над выполнением мероприятий по охране жизни и здоровья обучающихся, изучению правил дорожного движения и поведения в быту | 5 |
| | 3.7. Осуществление контроля над хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием школы | 5 |
| | 3.8. Осуществление анализа состояния материально-технической базы учреждения, результатов хозяйственной деятельности | 5 |
| 4. Сохранение здоровья обучающихся в образовательном учреждении | 4.1. Организация обеспечения обучающихся горячим питанием | 5 |
| | 4.2. Показатели травматизма обучающихся и сотрудников во время учебного процесса | 5 |
| Максимальное количество баллов | | 100 баллов |

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

- от 85 до 100 баллов устанавливается премия в размере от ___ до ___ руб.;
- от 75 до 84 баллов устанавливается премия в размере от ___ до ___ руб.;
- от 60 до 74 баллов устанавливается премия в размере от ___ до ___ руб.;
- от 50 до 59 баллов устанавливается премия в размере от ___ до ___ руб.;

Ниже 50 баллов от максимально возможного - премия не устанавливается.

Для определения качества показателя по критериям используется следующая шкала:

показатели от «0» до «2» баллов

2 балла - показатель проявляется полно, результат эффективен, прослеживается стабильная положительная динамика;

1 балл - показатель проявляется неполно, результат недостаточно эффективен, нет стабильной положительной динамики; •

0 баллов - показатель не проявляется.

показатели от «0» до «3» баллов

3 балла - показатель проявляется полно, наглядно, результат эффективен, прослеживается стабильная положительная динамика;

2 балла - деятельность спланирована, проявляется эпизодически, прослеживается положительная динамика;

1 балл - деятельность не спланирована, проявляется фрагментарно, ухудшение показателей отсутствует;

0 баллов - показатель не проявляется.

показатели от «0» до «4» баллов

4 балла. - показатель проявляется полно, наглядно, результат эффективен, полная реализация системного подхода, наличие стабильной положительной динамики, внедрение инновационных методов и форм;

3 балла - показатель проявляется полно, результат эффективен, наличие стабильной положительной динамики;

2 балла - показатель проявляется, системность прослеживается,

1 балл - показатель проявляется неполно, результат эффективен отчасти, наличие элементов системы;

0 баллов - показатель не проявляется.

показатели от «0» до «5» баллов

5 баллов - показатель проявляется полно, наглядно, результат эффективен, полная реализация системного подхода, наличие стабильной положительной динамики, внедрение инновационных методов и форм;

4 балла - показатель проявляется полно, результат эффективен, наличие

стабильной положительной динамики;

3 балла - показатель проявляется, системность прослеживается, результат эффективен;

2 балла - показатель проявляется неполно, результат эффективен отчасти, наличие элементов системы;

1 балл - показатель проявляется неполно;

0 баллов - показатель не проявляется.

Глава 4. Порядок исчисления и выплаты ежемесячной доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЧОУ СНГ «Возрождение»

4.1. Право на получение ежемесячной доплаты имеют:

ответственный за организацию инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы в образовательном учреждении в размере __ рублей,

учителя, имеющие звания, название которых начинается со слов «Отличник», «Почетный работник» в размере ____ рублей.

председатель профсоюзного комитета в размере __ рублей,

4.2. Ежемесячная надбавка устанавливается приказом директора на основании протокола заседания комиссии сроком до года.

4.3. Размер ежемесячной надбавки может быть в течение года пересмотрен комиссией в сторону уменьшения или увеличения, но не более пределов, указанных в Главе 5 настоящего положения.

4.4. Ежемесячная надбавка начисляется работникам пропорционально отработанному времени в данном периоде.

4.4. Ежемесячная надбавка выплачивается одновременно с заработной платой.

Глава 5. Порядок лишения стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены по следующим основаниям:

- неоднократное нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка ЧОУ СШ «Возрождение»;
- за нарушение Устава ЧОУСШ «Возрождение»;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкции по охране труда:
 - за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
 - за нарушение корпоративной этики.

5.2. Решение о лишении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения комиссии.

Глава 6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом 40У СШ «Возрождение и не должно противоречить ему.

6.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового утверждения директором.

6.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются приказом директора школы в порядке, предусмотренном трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с участием профсоюзного органа.

**Выписка из приказа № 14
по ЧОУ СШ «Возрождение»**

от 11.12.2019 г.

«О создании комиссии по подготовке проекта Коллективного договора».

На основании статьи 32 «Компетенция и ответственность образовательного учреждения» Закона РФ «Об образовании», главы 3 Трудового Кодекса РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать на паритетной основе из представителей администрации и первичной профсоюзной организации комиссию по подготовке проекта Коллективного договора в следующем составе:

Халидов М.М. - директор ЧОУ СШ «Возрождение»;

Исаева М.М. - педагог - психолог;

Муртузалиева П.М. - председатель первичной профсоюзной организации;

Исаева П.А. - председатель трудового коллектива.

2. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор



М.М.Халидов

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 11
Общего собрания трудового коллектива

ЧОУ СШ «Возрождение»

11.12.2019г.

Присутствовало: 112 человек.

Повестка дня.

1. Об утверждении Коллективного договора на 2019 - 2022г.г.

Слушали:

По первому вопросу выступил эректор школы Халидов М.М., который ознакомил педагогов с коллективным договором ЧОУ СШ «Возрождение».

Средства, поступающие на содержание учреждения образования, распределяются: на оп -ату труда в размере 90 % и материально - техническое обеспечение в размере 10 %.

Магомедхабиб Магомеда также пояснил, что Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку, составляет 100% от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников учреждения составляет 50% от базовой части ФОТ. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс, и остальными работниками учреждения соответственно: 100% и 50%.

Муртузалиева П.М. познакомила педагогов с Коллективным договором на 2019 - 2022 г.г. и предложила принять собранием трудового коллектива Коллективный договор -е 2019 -2022

Муртузалиева П.М. поставила вопрос на голосование «За»-112 человек, «против»- нет, «воздержались» - нет

РЕШЕНИЕ

1. Утвердить Коллективный договор на 2019 – 2022г.г.
2. Произвести уведомительную регистрации Коллективного договора на 2019 – 2022г.г. в Комитете по труду.
3. Контроль за исполнение данного решения возложить на председателя ПК Муртузалиеву П.М.

Председатель _____
Секретарь _____



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В количестве 43 листов
Приложений 2 на 2 листах
Зарегистрирован в ГКУ РД ЦЗН в
МО «город Махачкала»
«14» сентября 2019г.
регистрационный № 133
начальник отдела Алибекова К.И
тел. 67 – 38 – 02

[Handwritten signature]



Директор

М. М. Халидов



(ст.ст.35-50 ТК) образуются комиссии на равноправной основе с участием представителей избранных профсоюзных органов (работников).

11.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективных переговоров по включению, изменению коллективного договора несут ответственность по ст.54 ТК.

11.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность по ст.55ТК.

11.3. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- получение информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам применения локальных актов, содержащих нормы трудового права;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

11.4. Представители работников (профком) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника;

- участвовать в заседаниях органов управления организацией.

11.5. Профсоюзные выборные органы имеют право:

- на осуществление контроля за соблюдением

- трудового

- законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы -рудового права.

11.6. Обязанность работодателя по созданию*^ условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа и: ответственность за нарушение прав профсоюзного союза определяются по ст. ст. 377-378 ТК.

11.7. Работодатель совместно с профкомом или с предварительного учета мнения профкома решает следующие вопросы:

- составление графиков отпусков;

- тарификация работников;

- расход и контроль за расходованием средств соц.страха;

- аттестация работников;

- вопросы режима и распорядка работы;

- работа в выходные и праздничные дни:

- заключение коллективного и трудовых договоров;
- другие случаи предусмотренные коллективным договором.

Дополнительно:

11.8. ГК профсоюза работников, НО и науки активно участвовать в заботе по правовому обучению работников образования и профсоюзного актива. Профсоюзам образовательных учреждений своевременно реагировать на потребности учреждения в вопросах охраны труда, техники безопасности, безопасности жизни и здоровья детей и работников.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными Законами.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору между работодателем и коллективом ЧОУ СШ «Возрождение» «11» декабря 2019 г.
(дата принятия договора)

В правила внутреннего трудового распорядка могут быть внесены изменения и добавки с обоюдного согласия администрации и профкома от имени работников либо рассмотрены на собрании работников профсоюзном собрании).

СОГЛАСОВАНО

Председателем профкома

ЧОУСШ «ВОЗРОЖДЕНИЕ»

Л.М. Мургузалиева

Принято на общем собрании трудового коллектива

Протокол № от 14 октября 2019г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧОУСШ

«ВОЗРОЖДЕНИЕ»

Приказ № 14 от 11 декабря 2019г.

М.М. Халидов



ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулировании работников
частного общеобразовательного
учреждения Средняя школа
«Возрождение»**

Глава 1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников образовательного учреждения к повышению качества выполняемого труда, усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья детей, закрепления высококвалифицированных кадров, а также представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам ЧОУ СШ

«Возрождение» включает в себя:

- а) ежемесячные премии по результатам труда;
- б) ежемесячные фиксированные доплаты учителям (организация инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы в образовательном учреждении);
- в) ежемесячные фиксированные доплаты учителям, имеющим звание, название которых начинается со слов «Отличник», «Почетный работник»;
- г) ежемесячные фиксированные доплаты председателю профсоюзного комитета.

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам ЧОУ СШ «Возрождение» по результатам труда производится директором ЧОУ СШ «Возрождение» по согласованию с комиссией и профсоюзным органом.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника ЧОУ СШ «Возрождение» устанавливается на основании приказа директора ЧОУ СШ «Возрождение» и решения комиссии.

1.5. Положение является локальным нормативным актом ЧОУ СШ «Возрождение», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров финансового вознаграждения работников. Положение разработано в соответствии с Уставом ЧОУ Средняя школа «Возрождение» и законодательством о труде.

Глава 2. Порядок установления и выплаты ежемесячного размера премий из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЧОУ СШ «Возрождение»

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ.

2.2. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного

- учреждения, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих эти выплаты, закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения.
- 2.3. Педагогический работник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, питается стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным.
 - 2.4. Размеры ежемесячных премий из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЧОУ СШ «Возрождение» устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ЧОУ СШ «Возрождение», проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.
 - 2.5. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляются с участием профсоюзного органа.
 - 2.6. Директор ЧОУ СШ «Возрождение» формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат в количестве 5 человек и утверждает состав комиссии приказом по учреждению.
 - 2.7. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива и администрации.
 - 2.8. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, результаты самооценки работников, документация заместителей директора по блокам деятельности; статистически обработанные результаты -наблюдений по программе ВШК; итоговые ведомости успеваемости по предметам (мониторинг); портфолио педагога, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки комиссии.
 - 2.9. По итогам работы по набору критериев для каждой категории работников, формируется протокол подведения баллов (рейтинговые таблицы).
 - 2.10. Рейтинговые таблицы формируются заместителями директора по итогам работы за учебную четверть по набору критериев и показателей по направлениям работы в соответствии с материалами, представленными работниками учреждения в сроки не позднее, чем за 3 рабочих дня до срока представления табеля учета рабочего времени в текущем месяце для начисления заработной платы работникам в бухгалтерию школы и выносятся - д рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда.
 - 2.11. По итогам работы комиссии формируется по каждому работнику общее количество баллов по набору критериев.
 - 2.12. Комиссия принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов. Решение комиссии оформляется протоколом,

который хранится в администрации школы.

2.13. На основании протокола директор школы издаёт приказ о премировании, который доводится до сведения работников в трёхдневный срок.

2.14. Ежемесячная премия начисляется и выплачивается в фиксированной сумме установленной приказом учреждения одновременно с заработной платой.

Глава 3. Основания (критерии) премирования

3.1. Общеобразовательным учреждением установлены следующие основания (критерии) премирования работников.

3.2. Условия стимулирования педагогических работников _____ Педагогические работники

| Критерии и показатели для стимулирования педагогов | Расчёт показателей | Шкала |
|---|--|--|
| 1. Учебная деятельность педагога 1.1. Образовательные достижения учащихся, обучающихся у данного педагога. | Количество учеников, достигших повышенного и высокого уровня предметных результатов по итогам учебного периода/ численность всех обучающихся данного педагога (с учётом сложности предмета). | Основная школа: По математике, русскому и английскому языку 70 % и выше - 10 баллов; 50 - 69% - 8 баллов; 30 - 49% - 6 баллов; 20 - 29% - 4 балла. По родному языку, дагестанской литературе, биологии, географии, истории. обществознанию, литературе 75 % и выше - 10 баллов; 65 - 74 % - 8 баллов; 55 - 64 % - 6 баллов; 45 - 54 % - 5 баллов; 35 - 44 % - 3 балла. По информатике, физкультуре, технологии, музыке, ИЗО 90 % и выше - 10 баллов; 80-89% - 8 баллов; 70 - 79% - 6 баллов; 60 - 69% - 5 баллов; 50 - 59% - 3 балла. Начальная школа: По русскому языку. |
| | | математике 75% и выше - 10 баллов; 66 - 74% - 8 баллов; |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>55 - 64% - 6 баллов; 45 - 54% - 5 баллов; 35 - 44% - 3 балла.</p> <p>По родному языку, английскому языку, русской литературе, дагестанской литературе, естествознанию</p> |
| | | <p>80 % и выше - 10 баллов; 70 - 79% - 8 баллов; 60 - 69 % - 6 баллов; 50 - 59% - 5 баллов; 40 - 49% - 3 балла.</p> <p>По физкультуре, труду, музыке, ИЗО</p> |
| | | <p>95 % и выше - 10 баллов; 85 - 94 % . 8 баллов; 75 - 84 % - 6 баллов; 65 - 74 % - 5 баллов; 55 - 64 % . 3 балла.</p> |
| | Количество учеников, достигших повышенного уровня мета предметных результатов | <p>У УД, ИКТ - компетентность, учебно-исследовательская и проектная деятельность, работа с текстом</p> |
| | | <p>60% и выше - 10 баллов 40 - 59% - 8 баллов 20 - 39% - 6 баллов 10-19% - 3 балла</p> |
| 1.2 Стабильность результата качества обучения | Количество учеников, достигших повышенного и высокого уровня предметных результатов по данным внутри школьного мониторинга | <p>Основная школа:</p> <p>По математике, русскому и английскому языку</p> <p>70 % и выше - 10 баллов; 50 - 69% - 8 баллов; 30 - 49% - 6 баллов; 20 - 29% - 4 балла.</p> <p>1о родному языку. дагестанской литературе, биологии, географии, истории.</p> <p>обществознанию. литературе</p> <p>75 % и выше - 10 баллов; 65 - 74 % - 8 баллов; 55 - 64 % - 6 баллов; 45 - 54 % - 5 баллов; 35 - 44 % - 3 балла.</p> <p>начальная школа:</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>По РУССКОМУ ЯЗЫКУ, математике 75% и выше - 10 баллов: 65 - 74% - 8 баллов: 55 - 64% - 6 баллов: 45 - 54% - 5 баллов: 35 - 44% - 3 балла.</p> <p>По родному языку, английскому язык русской литературе, дагестанской литературе, естествознание 80 % и выше - 10 балл: 70 - 79% - 8 баллов: 60 - 69 % - 6 баллов: 50 - 59% - 5 баллов: 40 - 49% - 3 балла.</p> |
|--|--|---|

| | | |
|---|--|---|
| Результативность участия учащихся в олимпиадах, конкурсах и др. | Количество учащихся - победителей и призёров | За каждого победителя по уровню: |
| | | Региональный уровень -15 баллов; Муниципальный уровень -10 балла; Школьный уровень - 5 балл |
| I Обучающая деятельность педагога 1 I. Эффективность педагогической деятельности на основе анализа стккрытых уроков | «отлично» | 3 балла за каждый |
| | «хорошо» | 2 балла урок |
| | «удовлетворительно» | 1 балл |
| | | |
| 1 2. Владение и пользование педагогических технологий на роках на основе анализа открытых уроков | Постоянное применение | 5 баллов |
| | Систематическое применение | 4 балла |
| | Периодическое применение | 2 балла |
| 1 3. Индивидуальная гдбота с учащимися, мотивированными на высокие | Постоянная работа | 5 баллов на каждого ученика |
| | Систематическая забота | 4 балла |
| | Периодическая | 2 балла |

| | | |
|--|--|--|
| <p>результаты, и с учащимися, испытывающими трудности в обучении</p> <p>2.4. Активное участие в мероприятиях воспитательного характера по предмету</p> <p>2.5. Качество обустройства предметного кабинета</p> | <p>работа</p> <p>Участие в мероприятиях</p> <p>Оформление выставок</p> <p>Активное участие в неделе по предмету</p> <p>Организация и проведение экскурсий</p> <p>Изготовление наглядных пособий</p> <p>Изготовление дидактических материалов</p> | <p>Региональный уровень - 8 баллов</p> <p>Муниципальный уровень - 6 баллов</p> <p>6 баллов</p> <p>6 баллов</p> <p>4 балла за каждую экскурсию</p> <p>5 баллов 5 баллов</p> |
| <p>3. Методическая и экспериментальная работа педагога</p> <p>3.1. Наличие и реализация индивидуальной программы профессионального саморазвития</p> <p>3.2. Участие педагога в профессиональных конкурсах различного уровня</p> | <p>Мероприятие</p> <p>Количество и уровень мероприятий, качество участия</p> | <p>5 баллов за каждое мероприятие</p> <p>За каждый конкурс по уровню:</p> <p>Региональный уровень</p> <p>Победитель - 20 баллов; Призёр - 15 баллов; Участник - 10 баллов;</p> <p>Муниципальный уровень</p> <p>Победитель - 15 баллов; Призёр - 10 баллов;</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | | Участник - 5 баллов; Школьный уровень Победитель - 10 баллов; Призёр - 5 баллов; Участник - 3 балла. |
| 3.3. Обобщение и распространение педагогического опыта (проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, педсоветах, публикации работ, заполнение школьного сайта и т.п.) | Количество и уровень мероприятий, качество участия по итогам учебного периода | За каждое мероприятие: Региональный уровень – 20 баллов; Муниципальный уровень - 15 баллов; Школьный уровень - 5 баллов. |
| 3.4. Взаимопосещение уроков | Количество уроков | 2 балла за каждый урок |
| 3.5. Проведение открытых уроков | Количество уроков | 2 балла за каждый урок |
| 3.6. Повышение квалификации педагога (курсы, семинары, тренинги и т.п.) | Количество часов в накопительном паспорте педагога по итогам учебного периода | По 1 баллу за каждый час |
| 4. Воспитательная деятельность классного руководителя, воспитателя | | |
| 4.1. Наличие системы и реализация программы воспитательной работы в классе | Мероприятия | 2 балла за каждое мероприятие - |

| | | |
|--|--|--|
| 4.2. Подготовка и проведение воспитательных мероприятий | Мероприятия | Региональный уровень - 20 баллов |
| | | Муниципальный уровень - баллов |
| 4.3. Деятельность педагога по формированию детского коллектива по результатам работы | Мероприятия | Школьный уровень - 5 |
| | | |
| 4.4. Привлечение родителей к жизни школы класса | | 10 баллов |
| | | 5 баллов |
| 4.5. Доля учащихся класса, участвующих в социально-значимых проектах | за каждое мероприятие | 1,0 - 0,8 - 5 баллов |
| | | 0,79 - 0,6 - 4 балла |
| | | 0,59 - 0,4 - 3 балла |
| | | 0,39 - 0,2 - 2 балла |
| | | 0,19 - 0,08 - 1 балл |
| 4.6. Пропуски без уважительной причины | Отсутствие | 3 балла |
| 4.7. Отсутствие правонарушений у детей | Наличие фактов | Снятие 5 баллов с педагога |
| 4.8. Отсутствие нарушений прав детей | Наличие фактов | Снятие 15 баллов с педагога |
| 5. Деятельность педагога как члена единого профессионального коллектива | | |
| 5.1. Исполнительская дисциплина педагога (работа с документацией, выполнение | Аккуратность, правильность ведения документации, | На основе результатов ВШК: |
| | | Высокий уровень исполнительской дисциплины - 10 баллов; Хороший уровень - 8 баллов; |

| | | |
|---|--|--|
| приказов администрации, посещение совещаний и т.п.) | исполнения распоряжений руководства по итогам учебного периода | Средний уровень - 6 баллов. |
| 5.2. Качественная подготовка к занятиям | Наличие поурочного плана | На основе результатов ВШК: Постоянное - 3 балла Периодическое - 1 балл Отсутствие - снятие 5 баллов за каждое отсутствие. |
| 5.3. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей по поводу конфликтов | Наличие обоснованных обращений учащихся и родителей по поводу конфликтов по итогам учебного периода | На основе результатов ВШК: Снятие баллов с педагога – 5-20 баллов (в зависимости от ситуации) |
| 5.4. Позиционирование ОУ | Организация, проведение или участие в педагогических конференциях, семинарах, конкурсах, концертах, позиционирующих «Возрождение» в городе, республике | За каждое мероприятие – 4-10 баллов (в зависимости от уровня мероприятия) |
| 5.5. Реализация педагогом социального проекта на группе учащихся (не обязательно как классный руководитель) | Организация работы профильного отряда, многодневного похода или поездки для учащихся ОУ, работы учащихся на территории школы | Организатор проекта – 7 баллов; Участник - 5 баллов. |
| Максимальное количество баллов | | 200 баллов |

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

от 170 до 200 баллов (85-100%) устанавливается премия в размере от _____ до _____ руб.;

от 150 до 169 баллов (75-84%) устанавливается премия в размере от _____ до _____ руб.;

от 120 до 149 баллов (60-74%) устанавливается премия в размере от _____ до _____ руб.;

от 100 до 119 баллов (50-59%) устанавливается премия в размере от _____ до _____ руб.

— Ниже 100 баллов от максимально возможного - премия не устанавливается.

3.3. Условия стимулирования заместителей директора Заместитель директора по науке и качеству образования, заместитель директора по воспитательной работе и дополнительному образованию

| Критерии стимулирования | Показатели | Количество баллов |
|---|---|--|
| 1. Общедоступность и качество общего образования в учреждении | <p>1.1. Ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией</p> <p>1.2. Обеспечение учебных достижений по основным предметам учебного плана в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов, уровень качества школьного образования</p> | <p>2</p> <p>Основная школа: По математике, русскому и английскому языку 70 % и выше - 10 баллов; 50 - 69% - 8 баллов; 30 - 49% - 6 баллов; 20 - 29% - 4 балла. По родному языку, дагестанской литературе. биологии, географии, истории. обществознанию, литературе 75 % и выше - 10 баллов; 65 - 74 % - 8 баллов;</p> |

1.3. Стабильность
результата качества
обучения

55 - 64 % - 6 баллов;
45 - 54 % - 5 баллов;
35 - 44 % - 3 балла.

Начальная школа:

По русскому языку, математике

75% и выше - 10 баллов;

66 - 74% - 8 баллов;

55 - 64% - 6 баллов;

45 - 54% - 5 баллов;

35 - 44% - 3 балла.

По родному языку, английскому

языку, русской литературе,

дагестанской литературе,

естествознанию

80 % и выше - 10 баллов;

70 - 79% - 8 баллов;

60 - 69 % - 6 баллов;

50 - 59% - 5 баллов;

40 - 49% - 3 балла.

Основная школа:

По математике, русскому и

английскому языку

70 % и выше - 10 баллов;

50 - 69% - 8 баллов;

30 - 49% - 6 баллов;

20 - 29% - 4 балла.

По родному языку, дагестанской

литературе, биологии, географии,

истории, обществознанию,

литературе 75 % и выше - 10 баллов;

65 - 74 % - 8 баллов;

55 - 64 % - 6 баллов;

45 - 54 % - 5 баллов;

35 - 44 % - 3 балла. Начальная

школа:

По русскому языку, математике 75%

и выше - 10 баллов;

66 - 74% - 8 баллов;

55 - 64% - 6 баллов;

45 - 54% - 5 баллов;

35 - 44% - 3 балла.

| | | |
|---|---|--|
| | | По родному языку, английскому языку, русской литературе, дагестанской литературе, естествознанию 80 % и выше - 10 баллов; 70 - 79% - 8 баллов; 60 - 69 % - 6 баллов; 50 - 59% - 5 баллов; 40 - 49% - 3 балла. |
| 1.4. Результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях разных уровней | | Региональный уровень - 5 баллов; Муниципальный уровень - 3 балла |
| 1.5. Реализация проектов, программ, имеющих значение для региональной, муниципальной систем образования, обеспечение проведения и(или) участие в мероприятиях | 5 | |
| 1.6. Развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей | 2 | |
| 1.7. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, эффективное использование в образовательном процессе | 5 | |

| | | |
|--|--|---|
| | современных образовательных технологий, в том числе информационно коммуникационных | |
| 2. Кадровые ресурсы образовательного учреждения | 2.1. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный и количественный состав | 3 |
| | 2.2. Развитие педагогического творчества | 5 |
| | 2.3. Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов | 3 |
| | 2.4. Системность в повышении квалификации педагогических работников | 5 |
| 3. Социальный критерий | 3.1. Отсутствие исключений из образовательного учреждения | 3 |
| | 3.2. Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы | 5 |
| | 3.3. Высокий уровень организации каникулярного отдыха | 5 |

| | | |
|--|---|--------------------|
| | 4.5. Отслеживание и анализ всех основных направлений Программы развития школы | 5 |
| | 4.6. Организация мероприятий в рамках курируемого направления работы | 5 |
| | 4.7. Проведение контроля качества учебно-воспитательного процесса | 5 |
| | 4.8. Проведение анализа деятельности учреждения с выявлением проблем и определения путей их решения | 5 |
| | 4.9. Проведение мониторинга результативности методической работы | 5 |
| 5. Сохранение здоровья обучающихся в образовательном учреждении | 5.1. Внедрение здоровьесберегающих технологий | 2 |
| | 5.2. Показатели травматизма обучающихся и сотрудников во время учебного процесса | 2 |
| | 5.3. Организация и | 5 баллов за каждое |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья,</p> | <p>мероприятие</p> |
| <p>6. Профессиональные достижения заместителя руководителя</p> | <p>6.1. Личное участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>6.2. Результативное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, наличие собственных публикаций</p> | <p>За каждый конкурс по уровню: Региональный уровень Победитель - 20 баллов; Призёр - 15 баллов; Участник - 10 баллов; Муниципальный уровень Победитель - 15 баллов; Призёр - 10 баллов; Участник - 5 баллов</p> <p>За каждое мероприятие: Региональный уровень - 20 баллов; Муниципальный уровень - 15 баллов</p> |
| <p>Максимальное количество баллов</p> | | <p>100 баллов</p> |

Заместитель директора по АХЧ

| Критерии | Показатели | Баллы |
|--|---|----------|
| <p>1. Создание условий для осуществления</p> | <p>1.1 .Материально-техническая, ресурсная обеспеченность</p> | <p>5</p> |

| | | |
|---------------------------|--|---|
| образовательного процесса | образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств | 5 |
| | 1.2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания), обеспечение санитарно-бытовых условий | 5 |
| | 1.3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, безопасных условий труда, антитеррористической защищенности | 5 |
| | 1.4. Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта | 5 |
| | 1.5. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | 5 |
| | 1.6. Эстетические условия, оформление школы, рекреаций, состояние пришкольной территории | |

| | | |
|---|--|---|
| | 1.7. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 5 |
| | 1.8. Обеспечение целостности и сохранности имущества и здания школы | 5 |
| 2. Кадровые ресурсы образовательного учреждения | 2.1. Укомплектованность кадрами, их качественный и количественный состав | 5 |
| | 2.2. Стабильность коллектива | 5 |
| 3. Эффективность управленческой деятельности | 3.1. Уровень сокращения неэффективных расходов бюджета | 5 |
| | | 5 |
| | 3.2. Экономия топливно-энергетических ресурсов | 5 |
| | 3.3. Исполнительская дисциплина (качественное ведение финансово хозяйственной документации, своевременное предоставление материалов) | 5 |
| | 3.4. Проявление творческой инициативы, | |

| | | |
|--|--|-------------------|
| | самостоятельности | |
| | 3.5. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций | 5 |
| | 3.6. Планирование и контроль над выполнением мероприятий по охране жизни и здоровья обучающихся, изучению правил дорожного движения и поведения в быту | 5 |
| | 3.7. Осуществление контроля над хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием школы | 5 |
| | 3.8. Осуществление анализа состояния материально-технической базы учреждения, результатов хозяйственной деятельности | 5 |
| 4. Сохранение здоровья обучающихся в образовательном учреждении | 4.1. Организация обеспечения обучающихся горячим питанием | 5 |
| | 4.2. Показатели травматизма обучающихся и сотрудников во время учебного процесса | 5 |
| Максимальное количество баллов | | 100 баллов |

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

- от 85 до 100 баллов устанавливается премия в размере от ___ до ___ руб.;
- от 75 до 84 баллов устанавливается премия в размере от ___ до ___ руб.;
- от 60 до 74 баллов устанавливается премия в размере от ___ до ___ руб.;
- от 50 до 59 баллов устанавливается премия в размере от ___ до ___ руб.;

Ниже 50 баллов от максимально возможного - премия не устанавливается.

Для определения качества показателя по критериям используется следующая шкала:

показатели от «0» до «2» баллов

2 балла - показатель проявляется полно, результат эффективен, прослеживается стабильная положительная динамика;

1 балл - показатель проявляется неполно, результат недостаточно эффективен, нет стабильной положительной динамики; •

0 баллов - показатель не проявляется.

показатели от «0» до «3» баллов

3 балла - показатель проявляется полно, наглядно, результат эффективен, прослеживается стабильная положительная динамика;

2 балла - деятельность спланирована, проявляется эпизодически, прослеживается положительная динамика;

1 балл - деятельность не спланирована, проявляется фрагментарно, ухудшение показателей отсутствует;

0 баллов - показатель не проявляется.

показатели от «0» до «4» баллов

4 балла. - показатель проявляется полно, наглядно, результат эффективен, полная реализация системного подхода, наличие стабильной положительной динамики, внедрение инновационных методов и форм;

3 балла - показатель проявляется полно, результат эффективен, наличие стабильной положительной динамики;

2 балла - показатель проявляется, системность прослеживается,

1 балл - показатель проявляется неполно, результат эффективен отчасти, наличие элементов системы;

0 баллов - показатель не проявляется.

показатели от «0» до «5» баллов

5 баллов - показатель проявляется полно, наглядно, результат эффективен, полная реализация системного подхода, наличие стабильной положительной динамики, внедрение инновационных методов и форм;

4 балла - показатель проявляется полно, результат эффективен, наличие

стабильной положительной динамики;

3 балла - показатель проявляется, системность прослеживается, результат эффективен;

2 балла - показатель проявляется неполно, результат эффективен отчасти, наличие элементов системы;

1 балл - показатель проявляется неполно;

0 баллов - показатель не проявляется.

Глава 4. Порядок исчисления и выплаты ежемесячной доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЧОУ СНГ «Возрождение»

4.1. Право на получение ежемесячной доплаты имеют:

ответственный за организацию инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы в образовательном учреждении в размере __ рублей,

учителя, имеющие звания, название которых начинается со слов «Отличник», «Почетный работник» в размере ____ рублей.

председатель профсоюзного комитета в размере __ рублей,

4.2. Ежемесячная надбавка устанавливается приказом директора на основании протокола заседания комиссии сроком до года.

4.3. Размер ежемесячной надбавки может быть в течение года пересмотрен комиссией в сторону уменьшения или увеличения, но не более пределов, указанных в Главе 5 настоящего положения.

4.4. Ежемесячная надбавка начисляется работникам пропорционально отработанному времени в данном периоде.

4.4. Ежемесячная надбавка выплачивается одновременно с заработной платой.

Глава 5. Порядок лишения стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены по следующим основаниям:

- неоднократное нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка ЧОУ СШ «Возрождение»;
- за нарушение Устава ЧОУСШ «Возрождение»;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкции по охране труда:
 - за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
 - за нарушение корпоративной этики.

5.2. Решение о лишении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения комиссии.

Глава 6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом 40У СШ «Возрождение и не должно противоречить ему.

6.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового утверждения директором.

6.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются приказом директора школы в порядке, предусмотренном трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с участием профсоюзного органа.

**Выписка из приказа № 14
по ЧОУ СШ «Возрождение»**

от 11.12.2019 г.

«О создании комиссии по подготовке проекта Коллективного договора».

На основании статьи 32 «Компетенция и ответственность образовательного учреждения» Закона РФ «Об образовании», главы 3 Трудового Кодекса РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать на паритетной основе из представителей администрации и первичной профсоюзной организации комиссию по подготовке проекта Коллективного договора в следующем составе:

Халидов М.М. - директор ЧОУ СШ «Возрождение»;

Исаева М.М. - педагог - психолог;

Муртузалиева П.М. - председатель первичной профсоюзной организации;

Исаева П.А. - председатель трудового коллектива.

2. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор



М.М.Халидов

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 11
Общего собрания трудового коллектива

ЧОУ СШ «Возрождение»

11.12.2019г.

Присутствовало: 112 человек.

Повестка дня.

1. Об утверждении Коллективного договора на 2019 - 2022г.г.

Слушали:

По первому вопросу выступил эректор школы Халидов М.М., который ознакомил педагогов с коллективным договором ЧОУ СШ «Возрождение».

Средства, поступающие на содержание учреждения образования, распределяются: на оп -ату труда в размере 90 % и материально - техническое обеспечение в размере 10 %.

Магомедхабиб Магомеда также пояснил, что Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку, составляет 100% от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников учреждения составляет 50% от базовой части ФОТ. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс, и остальными работниками учреждения соответственно: 100% и 50%.

Муртузалиева П.М. познакомила педагогов с Коллективным договором на 2019 - 2022 г.г. и предложила принять собранием трудового коллектива Коллективный договор -е 2019 -2022

Муртузалиева П.М. поставила вопрос на голосование «За»-112 человек, «против»- нет, «воздержались» - нет

РЕШЕНИЕ

1. Утвердить Коллективный договор на 2019 – 2022г.г.
2. Произвести уведомительную регистрации Коллективного договора на 2019 – 2022г.г. в Комитете по труду.
3. Контроль за исполнение данного решения возложить на председателя ПК Муртузалиеву П.М.

Председатель _____
Секретарь _____



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В количестве 43 листов
Приложений 2 на 2 листах
Зарегистрирован в ГКУ РД ЦЗН в
МО «город Махачкала»
« 14 » сентября 2019 г.
регистрационный № 133
начальник отдела Алибекова К.И
тел. 67 – 38 – 02

[Handwritten signature]



Директор

М. М. Халидов



(ст.ст.35-50 ТК) образуются комиссии на равноправной основе с участием представителей избранных профсоюзных органов (работников).

11.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективных переговоров по включению, изменению коллективного договора несут ответственность по ст.54 ТК.

11.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность по ст.55ТК.

11.3. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- получение информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам применения локальных актов, содержащих нормы трудового права;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

11.4. Представители работников (профком) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника;

- участвовать в заседаниях органов управления организацией.

11.5. Профсоюзные выборные органы имеют право:

- на осуществление контроля за соблюдением

- трудового

- законодательства и иных нормативных правовых актов,

- содержащих нормы -рудового права.

11.6. Обязанность работодателя по созданию*^ условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа и: ответственность за нарушение прав профсоюзного союза определяются по ст. ст. 377-378 ТК.

11.7. Работодатель совместно с профкомом или с предварительного учета мнения профкома решает следующие вопросы:

- составление графиков отпусков;

- тарификация работников;

- расход и контроль за расходованием средств соц.страха;

- аттестация работников;

- вопросы режима и распорядка работы;

- работа в выходные и праздничные дни:

- заключение коллективного и трудовых договоров;
- другие случаи предусмотренные коллективным договором.

Дополнительно:

11.8. ГК профсоюза работников, НО и науки активно участвовать в заботе по правовому обучению работников образования и профсоюзного актива. Профсоюзам образовательных учреждений своевременно реагировать на потребности учреждения в вопросах охраны труда, техники безопасности, безопасности жизни и здоровья детей и работников.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными Законами.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору между работодателем и коллективом ЧОУ СШ «Возрождение» «11» декабря 2019 г.
(дата принятия договора)

В правила внутреннего трудового распорядка могут быть внесены изменения и добавки с обоюдного согласия администрации и профкома от имени работников либо рассмотрены на собрании работников профсоюзном собрании).

СОГЛАСОВАНО

Председателем профкома

ЧОУСШ «ВОЗРОЖДЕНИЕ»

Т.М. Мургузалиева

Принято на общем собрании трудового коллектива

Протокол № от 14 октября 2019г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧОУСШ

«ВОЗРОЖДЕНИЕ»

Приказ № 14 от 11 декабря 2019г.

М.М. Халидов



ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулировании работников
частного общеобразовательного
учреждения Средняя школа
«Возрождение»**

Глава 1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников образовательного учреждения к повышению качества выполняемого труда, усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья детей, закрепления высококвалифицированных кадров, а также представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам ЧОУ СШ

«Возрождение» включает в себя:

- а) ежемесячные премии по результатам труда;
- б) ежемесячные фиксированные доплаты учителям (организация инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы в образовательном учреждении);
- в) ежемесячные фиксированные доплаты учителям, имеющим звание, название которых начинается со слов «Отличник», «Почетный работник»;
- г) ежемесячные фиксированные доплаты председателю профсоюзного комитета.

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам ЧОУ СШ «Возрождение» по результатам труда производится директором ЧОУ СШ «Возрождение» по согласованию с комиссией и профсоюзным органом.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника ЧОУ СШ «Возрождение» устанавливается на основании приказа директора ЧОУ СШ «Возрождение» и решения комиссии.

1.5. Положение является локальным нормативным актом ЧОУ СШ «Возрождение», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров финансового вознаграждения работников. Положение разработано в соответствии с Уставом ЧОУ Средняя школа «Возрождение» и законодательством о труде.

Глава 2. Порядок установления и выплаты ежемесячного размера премий из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЧОУ СШ «Возрождение»

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ.

2.2. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного

- учреждения, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих эти выплаты, закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения.
- 2.3. Педагогический работник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, питается стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным.
 - 2.4. Размеры ежемесячных премий из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЧОУ СШ «Возрождение» устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ЧОУ СШ «Возрождение», проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.
 - 2.5. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляются с участием профсоюзного органа.
 - 2.6. Директор ЧОУ СШ «Возрождение» формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат в количестве 5 человек и утверждает состав комиссии приказом по учреждению.
 - 2.7. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива и администрации.
 - 2.8. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, результаты самооценки работников, документация заместителей директора по блокам деятельности; статистически обработанные результаты -наблюдений по программе ВШК; итоговые ведомости успеваемости по предметам (мониторинг); портфолио педагога, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки комиссии.
 - 2.9. По итогам работы по набору критериев для каждой категории работников, формируется протокол подведения баллов (рейтинговые таблицы).
 - 2.10. Рейтинговые таблицы формируются заместителями директора по итогам работы за учебную четверть по набору критериев и показателей по направлениям работы в соответствии с материалами, представленными работниками учреждения в сроки не позднее, чем за 3 рабочих дня до срока представления табеля учета рабочего времени в текущем месяце для начисления заработной платы работникам в бухгалтерию школы и выносятся - д рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда.
 - 2.11. По итогам работы комиссии формируется по каждому работнику общее количество баллов по набору критериев.
 - 2.12. Комиссия принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов. Решение комиссии оформляется протоколом,

который хранится в администрации школы.

2.13. На основании протокола директор школы издаёт приказ о премировании, который доводится до сведения работников в трёхдневный срок.

2.14. Ежемесячная премия начисляется и выплачивается в фиксированной сумме установленной приказом учреждения одновременно с заработной платой.

Глава 3. Основания (критерии) премирования

3.1. Общеобразовательным учреждением установлены следующие основания (критерии) премирования работников.

3.2. Условия стимулирования педагогических работников _____ Педагогические работники

| Критерии и показатели для стимулирования педагогов | Расчёт показателей | Шкала |
|---|--|--|
| 1. Учебная деятельность педагога 1.1. Образовательные достижения учащихся, обучающихся у данного педагога. | Количество учеников, достигших повышенного и высокого уровня предметных результатов по итогам учебного периода/ численность всех обучающихся данного педагога (с учётом сложности предмета). | Основная школа: По математике, русскому и английскому языку 70 % и выше - 10 баллов; 50 - 69% - 8 баллов; 30 - 49% - 6 баллов; 20 - 29% - 4 балла. По родному языку, дагестанской литературе, биологии, географии, истории. |
| | | обществознанию, литературе 75 % и выше - 10 баллов; 65 - 74 % - 8 баллов; 55 - 64 % - 6 баллов; 45 - 54 % - 5 баллов; 35 - 44 % - 3 балла. По информатике, физкультуре, технологии, музыке, ИЗО 90 % и выше - 10 баллов; 80-89% - 8 баллов; 70 - 79% - 6 баллов; 60 - 69% - 5 баллов; 50 - 59% - 3 балла. Начальная школа: По русскому языку. |
| | | математике 75% и выше - 10 баллов; 66 - 74% - 8 баллов; |

| | | |
|---|--|--|
| | | <p>55 - 64% - 6 баллов; 45 - 54% - 5 баллов; 35 - 44% - 3 балла.</p> <p>По родному языку, английскому языку, русской литературе, дагестанской литературе, естествознанию</p> |
| | | <p>80 % и выше - 10 баллов; 70 - 79% - 8 баллов; 60 - 69 % - 6 баллов; 50 - 59% - 5 баллов; 40 - 49% - 3 балла.</p> <p>По физкультуре, труду, музыке, ИЗО</p> |
| | | <p>95 % и выше - 10 баллов; 85 - 94 % . 8 баллов; 75 - 84 % - 6 баллов; 65 - 74 % - 5 баллов; 55 - 64 % . 3 балла.</p> |
| | Количество учеников, достигших повышенного уровня мета предметных результатов | <p>У УД, ИКТ - компетентность, учебно-исследовательская и проектная деятельность, работа с текстом</p> |
| | | <p>60% и выше - 10 баллов 40 - 59% - 8 баллов 20 - 39% - 6 баллов 10-19% - 3 балла</p> |
| 1.2 Стабильность результата качества обучения | Количество учеников, достигших повышенного и высокого уровня предметных результатов по данным внутри школьного мониторинга | <p>Основная школа:</p> <p>По математике, русскому и английскому языку</p> <p>70 % и выше - 10 баллов; 50 - 69% - 8 баллов; 30 - 49% - 6 баллов; 20 - 29% - 4 балла.</p> <p>1о родному языку. дагестанской литературе, биологии, географии, истории.</p> <p>обществознанию. литературе</p> <p>75 % и выше - 10 баллов; 65 - 74 % - 8 баллов; 55 - 64 % - 6 баллов; 45 - 54 % - 5 баллов; 35 - 44 % - 3 балла.</p> <p>начальная школа:</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>По РУССКОМУ ЯЗЫКУ, математике 75% и выше - 10 баллов: 65 - 74% - 8 баллов: 55 - 64% - 6 баллов: 45 - 54% - 5 баллов: 35 - 44% - 3 балла.</p> <p>По родному языку, английскому язык русской литературе, дагестанской литературе, естествознание 80 % и выше - 10 балл: 70 - 79% - 8 баллов: 60 - 69 % - 6 баллов: 50 - 59% - 5 баллов: 40 - 49% - 3 балла.</p> |
|--|--|---|

| | | |
|---|--|---|
| Результативность участия учащихся в олимпиадах, конкурсах и др. | Количество учащихся - победителей и призёров | За каждого победителя по уровню: |
| | | Региональный уровень -15 баллов; Муниципальный уровень -10 балла; Школьный уровень - 5 балл |
| I Обучающая деятельность педагога 1 I. Эффективность педагогической деятельности на основе анализа стккрытых уроков | «отлично» | 3 балла за каждый |
| | «хорошо» | 2 балла урок |
| | «удовлетворительно» | 1 балл |
| | | |
| 1 2. Владение и пользование педагогических технологий на роках на основе анализа открытых уроков | Постоянное применение | 5 баллов |
| | Систематическое применение | 4 балла |
| | Периодическое применение | 2 балла |
| 1 3. Индивидуальная гдбота с учащимися, мотивированными на высокие | Постоянная работа | 5 баллов на каждого ученика |
| | Систематическая забота | 4 балла |
| | Периодическая | 2 балла |

| | | |
|--|--|--|
| <p>результаты, и с учащимися, испытывающими трудности в обучении</p> <p>2.4. Активное участие в мероприятиях воспитательного характера по предмету</p> <p>2.5. Качество обустройства предметного кабинета</p> | <p>работа</p> <p>Участие в мероприятиях</p> <p>Оформление выставок</p> <p>Активное участие в неделе по предмету</p> <p>Организация и проведение экскурсий</p> <p>Изготовление наглядных пособий</p> <p>Изготовление дидактических материалов</p> | <p>Региональный уровень - 8 баллов</p> <p>Муниципальный уровень - 6 баллов</p> <p>6 баллов</p> <p>6 баллов</p> <p>4 балла за каждую экскурсию</p> <p>5 баллов 5 баллов</p> |
| <p>3. Методическая и экспериментальная работа педагога</p> <p>3.1. Наличие и реализация индивидуальной программы профессионального саморазвития</p> <p>3.2. Участие педагога в профессиональных конкурсах различного уровня</p> | <p>Мероприятие</p> <p>Количество и уровень мероприятий, качество участия</p> | <p>5 баллов за каждое мероприятие</p> <p>За каждый конкурс по уровню:</p> <p>Региональный уровень</p> <p>Победитель - 20 баллов; Призёр - 15 баллов; Участник - 10 баллов;</p> <p>Муниципальный уровень</p> <p>Победитель - 15 баллов; Призёр - 10 баллов;</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | | Участник - 5 баллов; Школьный уровень Победитель - 10 баллов; Призёр - 5 баллов; Участник - 3 балла. |
| 3.3. Обобщение и распространение педагогического опыта (проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, педсоветах, публикации работ, заполнение школьного сайта и т.п.) | Количество и уровень мероприятий, качество участия по итогам учебного периода | За каждое мероприятие: Региональный уровень – 20 баллов; Муниципальный уровень - 15 баллов; Школьный уровень - 5 баллов. |
| 3.4. Взаимопосещение уроков | Количество уроков | 2 балла за каждый урок |
| 3.5. Проведение открытых уроков | Количество уроков | 2 балла за каждый урок |
| 3.6. Повышение квалификации педагога (курсы, семинары, тренинги и т.п.) | Количество часов в накопительном паспорте педагога по итогам учебного периода | По 1 баллу за каждый час |
| 4. Воспитательная деятельность классного руководителя, воспитателя | | |
| 4.1. Наличие системы и реализация программы воспитательной работы в классе | Мероприятия | 2 балла за каждое мероприятие - |

| | | |
|--|--|--|
| 4.2. Подготовка и проведение воспитательных мероприятий | Мероприятия | Региональный уровень - 20 баллов |
| | | Муниципальный уровень - баллов |
| 4.3. Деятельность педагога по формированию детского коллектива по результатам работы | Мероприятия | Школьный уровень - 5 |
| | | |
| 4.4. Привлечение родителей к жизни | школы класса | 10 баллов |
| | | 5 баллов |
| 4.5. Доля учащихся класса, участвующих в социально-значимых проектах | за каждое мероприятие | 1,0 - 0,8 - 5 баллов |
| | | 0,79 - 0,6 - 4 балла |
| | | 0,59 - 0,4 - 3 балла |
| | | 0,39 - 0,2 - 2 балла |
| | | 0,19 - 0,08 - 1 балл |
| 4.6. Пропуски без уважительной причины | Отсутствие | 3 балла |
| 4.7. Отсутствие правонарушений у детей | Наличие фактов | Снятие 5 баллов с педагога |
| 4.8. Отсутствие нарушений прав детей | Наличие фактов | Снятие 15 баллов с педагога |
| 5. Деятельность педагога как члена единого профессионального коллектива | | |
| 5.1. Исполнительская дисциплина педагога (работа с документацией, выполнение | Аккуратность, правильность ведения документации, | На основе результатов ВШК: |
| | | Высокий уровень исполнительской дисциплины - 10 баллов; Хороший уровень - 8 баллов; |

| | | |
|---|--|--|
| приказов администрации, посещение совещаний и т.п.) | исполнения распоряжений руководства по итогам учебного периода | Средний уровень - 6 баллов. |
| 5.2. Качественная подготовка к занятиям | Наличие поурочного плана | На основе результатов ВШК: Постоянное - 3 балла Периодическое - 1 балл Отсутствие - снятие 5 баллов за каждое отсутствие. |
| 5.3. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей по поводу конфликтов | Наличие обоснованных обращений учащихся и родителей по поводу конфликтов по итогам учебного периода | На основе результатов ВШК: Снятие баллов с педагога – 5-20 баллов (в зависимости от ситуации) |
| 5.4. Позиционирование ОУ | Организация, проведение или участие в педагогических конференциях, семинарах, конкурсах, концертах, позиционирующих «Возрождение» в городе, республике | За каждое мероприятие – 4-10 баллов (в зависимости от уровня мероприятия) |
| 5.5. Реализация педагогом социального проекта на группе учащихся (не обязательно как классный руководитель) | Организация работы профильного отряда, многодневного похода или поездки для учащихся ОУ, работы учащихся на территории школы | Организатор проекта – 7 баллов; Участник - 5 баллов. |
| Максимальное количество баллов | | 200 баллов |

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

от 170 до 200 баллов (85-100%) устанавливается премия в размере от _____ до _____ руб.;

от 150 до 169 баллов (75-84%) устанавливается премия в размере от _____ до _____ руб.;

от 120 до 149 баллов (60-74%) устанавливается премия в размере от _____ до _____ руб.;

от 100 до 119 баллов (50-59%) устанавливается премия в размере от _____ до _____ руб.

— Ниже 100 баллов от максимально возможного - премия не устанавливается.

3.3. Условия стимулирования заместителей директора Заместитель директора по науке и качеству образования, заместитель директора по воспитательной работе и дополнительному образованию

| Критерии | Показатели | Количество баллов |
|--|---|---|
| стимулирования | | |
| 1. Общедоступность и качество общего образования в учреждении | 1.1. Ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией | 2 |
| | 1.2. Обеспечение учебных достижений по основным предметам учебного плана в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов, уровень качества школьного образования | <p>Основная школа: По математике, русскому и английскому языку 70 % и выше - 10 баллов; 50 - 69% - 8 баллов; 30 - 49% - 6 баллов; 20 - 29% - 4 балла.</p> <p>По родному языку, дагестанской литературе. биологии, географии, истории. обществознанию, литературе</p> <p>75 % и выше - 10 баллов; 65 - 74 % - 8 баллов;</p> |

1.3. Стабильность
результата качества
обучения

55 - 64 % - 6 баллов;
45 - 54 % - 5 баллов;
35 - 44 % - 3 балла.

Начальная школа:

По русскому языку, математике

75% и выше - 10 баллов;

66 - 74% - 8 баллов;

55 - 64% - 6 баллов;

45 - 54% - 5 баллов;

35 - 44% - 3 балла.

По родному языку, английскому

языку, русской литературе,

дагестанской литературе,

естествознанию

80 % и выше - 10 баллов;

70 - 79% - 8 баллов;

60 - 69 % - 6 баллов;

50 - 59% - 5 баллов;

40 - 49% - 3 балла.

Основная школа:

По математике, русскому и

английскому языку

70 % и выше - 10 баллов;

50 - 69% - 8 баллов;

30 - 49% - 6 баллов;

20 - 29% - 4 балла.

По родному языку, дагестанской

литературе, биологии, географии,

истории, обществознанию,

литературе 75 % и выше - 10 баллов;

65 - 74 % - 8 баллов;

55 - 64 % - 6 баллов;

45 - 54 % - 5 баллов;

35 - 44 % - 3 балла. Начальная

школа:

По русскому языку, математике 75%

и выше - 10 баллов;

66 - 74% - 8 баллов;

55 - 64% - 6 баллов;

45 - 54% - 5 баллов;

35 - 44% - 3 балла.

| | | |
|---|---|--|
| | | По родному языку, английскому языку, русской литературе, дагестанской литературе, естествознанию 80 % и выше - 10 баллов; 70 - 79% - 8 баллов; 60 - 69 % - 6 баллов; 50 - 59% - 5 баллов; 40 - 49% - 3 балла. |
| 1.4. Результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях разных уровней | | Региональный уровень - 5 баллов; Муниципальный уровень - 3 балла |
| 1.5. Реализация проектов, программ, имеющих значение для региональной, муниципальной систем образования, обеспечение проведения и(или) участие в мероприятиях | 5 | |
| 1.6. Развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей | 2 | |
| 1.7. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, эффективное использование в образовательном процессе | 5 | |

| | | |
|--|--|---|
| | современных образовательных технологий, в том числе информационно коммуникационных | |
| 2. Кадровые ресурсы образовательного учреждения | 2.1. Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный и количественный состав | 3 |
| | 2.2. Развитие педагогического творчества | 5 |
| | 2.3. Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов | 3 |
| | 2.4. Системность в повышении квалификации педагогических работников | 5 |
| 3. Социальный критерий | 3.1. Отсутствие исключений из образовательного учреждения | 3 |
| | 3.2. Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы | 5 |
| | 3.3. Высокий уровень организации каникулярного отдыха | 5 |

| | | |
|--|---|--------------------|
| | 4.5. Отслеживание и анализ всех основных направлений Программы развития школы | 5 |
| | 4.6. Организация мероприятий в рамках курируемого направления работы | 5 |
| | 4.7. Проведение контроля качества учебно-воспитательного процесса | 5 |
| | 4.8. Проведение анализа деятельности учреждения с выявлением проблем и определения путей их решения | 5 |
| | 4.9. Проведение мониторинга результативности методической работы | 5 |
| 5. Сохранение здоровья обучающихся в образовательном учреждении | 5.1. Внедрение здоровьесберегающих технологий | 2 |
| | 5.2. Показатели травматизма обучающихся и сотрудников во время учебного процесса | 2 |
| | 5.3. Организация и | 5 баллов за каждое |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья,</p> | <p>мероприятие</p> |
| <p>6. Профессиональные достижения заместителя руководителя</p> | <p>6.1. Личное участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>6.2. Результативное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, наличие собственных публикаций</p> | <p>За каждый конкурс по уровню: Региональный уровень Победитель - 20 баллов; Призёр - 15 баллов; Участник - 10 баллов; Муниципальный уровень Победитель - 15 баллов; Призёр - 10 баллов; Участник - 5 баллов</p> <p>За каждое мероприятие: Региональный уровень - 20 баллов; Муниципальный уровень - 15 баллов</p> |
| <p>Максимальное количество баллов</p> | | <p>100 баллов</p> |

Заместитель директора по АХЧ

| Критерии | Показатели | Баллы |
|--|---|----------|
| <p>1. Создание условий для осуществления</p> | <p>1.1 .Материально-техническая, ресурсная обеспеченность</p> | <p>5</p> |

| | | |
|---------------------------|--|---|
| образовательного процесса | образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств | 5 |
| | 1.2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания), обеспечение санитарно-бытовых условий | 5 |
| | 1.3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, безопасных условий труда, антитеррористической защищенности | 5 |
| | 1.4. Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта | 5 |
| | 1.5. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | 5 |
| | 1.6. Эстетические условия, оформление школы, рекреаций, состояние пришкольной территории | |

| | | |
|---|--|---|
| | 1.7. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 5 |
| | 1.8. Обеспечение целостности и сохранности имущества и здания школы | 5 |
| 2. Кадровые ресурсы образовательного учреждения | 2.1. Укомплектованность кадрами, их качественный и количественный состав | 5 |
| | 2.2. Стабильность коллектива | 5 |
| 3. Эффективность управленческой деятельности | 3.1. Уровень сокращения неэффективных расходов бюджета | 5 |
| | | 5 |
| | 3.2. Экономия топливно-энергетических ресурсов | 5 |
| | 3.3. Исполнительская дисциплина (качественное ведение финансово хозяйственной документации, своевременное предоставление материалов) | 5 |
| | 3.4. Проявление творческой инициативы, | |

| | | |
|--|--|-------------------|
| | самостоятельности 3.5. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций | 5 |
| | 3.6. Планирование и контроль над выполнением мероприятий по охране жизни и здоровья обучающихся, изучению правил дорожного движения и поведения в быту | 5 |
| | 3.7. Осуществление контроля над хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием школы | 5 |
| | 3.8. Осуществление анализа состояния материально-технической базы учреждения, результатов хозяйственной деятельности | 5 |
| 4. Сохранение здоровья обучающихся в образовательном учреждении | 4.1. Организация обеспечения обучающихся горячим питанием | 5 |
| | 4.2. Показатели травматизма обучающихся и сотрудников во время учебного процесса | 5 |
| Максимальное количество баллов | | 100 баллов |

Размер премирования устанавливается в следующем порядке:

- от 85 до 100 баллов устанавливается премия в размере от ___ до ___ руб.;
- от 75 до 84 баллов устанавливается премия в размере от ___ до ___ руб.;
- от 60 до 74 баллов устанавливается премия в размере от ___ до ___ руб.;
- от 50 до 59 баллов устанавливается премия в размере от ___ до ___ руб.;

Ниже 50 баллов от максимально возможного - премия не устанавливается.

Для определения качества показателя по критериям используется следующая шкала:

показатели от «0» до «2» баллов

2 балла - показатель проявляется полно, результат эффективен, прослеживается стабильная положительная динамика;

1 балл - показатель проявляется неполно, результат недостаточно эффективен, нет стабильной положительной динамики; •

0 баллов - показатель не проявляется.

показатели от «0» до «3» баллов

3 балла - показатель проявляется полно, наглядно, результат эффективен, прослеживается стабильная положительная динамика;

2 балла - деятельность спланирована, проявляется эпизодически, прослеживается положительная динамика;

1 балл - деятельность не спланирована, проявляется фрагментарно, ухудшение показателей отсутствует;

0 баллов - показатель не проявляется.

показатели от «0» до «4» баллов

4 балла. - показатель проявляется полно, наглядно, результат эффективен, полная реализация системного подхода, наличие стабильной положительной динамики, внедрение инновационных методов и форм;

3 балла - показатель проявляется полно, результат эффективен, наличие стабильной положительной динамики;

2 балла - показатель проявляется, системность прослеживается,

1 балл - показатель проявляется неполно, результат эффективен отчасти, наличие элементов системы;

0 баллов - показатель не проявляется.

показатели от «0» до «5» баллов

5 баллов - показатель проявляется полно, наглядно, результат эффективен, полная реализация системного подхода, наличие стабильной положительной динамики, внедрение инновационных методов и форм;

4 балла - показатель проявляется полно, результат эффективен, наличие

стабильной положительной динамики;

3 балла - показатель проявляется, системность прослеживается, результат эффективен;

2 балла - показатель проявляется неполно, результат эффективен отчасти, наличие элементов системы;

1 балл - показатель проявляется неполно;

0 баллов - показатель не проявляется.

Глава 4. Порядок исчисления и выплаты ежемесячной доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ЧОУ СНГ «Возрождение»

4.1. Право на получение ежемесячной доплаты имеют:

ответственный за организацию инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы в образовательном учреждении в размере __ рублей,

учителя, имеющие звания, название которых начинается со слов «Отличник», «Почетный работник» в размере ____ рублей.

председатель профсоюзного комитета в размере __ рублей,

4.2. Ежемесячная надбавка устанавливается приказом директора на основании протокола заседания комиссии сроком до года.

4.3. Размер ежемесячной надбавки может быть в течение года пересмотрен комиссией в сторону уменьшения или увеличения, но не более пределов, указанных в Главе 5 настоящего положения.

4.4. Ежемесячная надбавка начисляется работникам пропорционально отработанному времени в данном периоде.

4.4. Ежемесячная надбавка выплачивается одновременно с заработной платой.

Глава 5. Порядок лишения стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены по следующим основаниям:

- неоднократное нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка ЧОУ СШ «Возрождение»;
- за нарушение Устава ЧОУСШ «Возрождение»;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья детей, инструкции по охране труда:
 - за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
 - за нарушение корпоративной этики.

5.2. Решение о лишении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения комиссии.

Глава 6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом 40У СШ «Возрождение и не должно противоречить ему.

6.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

6.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового утверждения директором.

6.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются приказом директора школы в порядке, предусмотренном трудовым законодательством для принятия локальных правовых актов с участием профсоюзного органа.

**Выписка из приказа № 14
по ЧОУ СШ «Возрождение»**

от 11.12.2019 г.

«О создании комиссии по подготовке проекта Коллективного договора».

На основании статьи 32 «Компетенция и ответственность образовательного учреждения» Закона РФ «Об образовании», главы 3 Трудового Кодекса РФ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать на паритетной основе из представителей администрации и первичной профсоюзной организации комиссию по подготовке проекта Коллективного договора в следующем составе:

Халидов М.М. - директор ЧОУ СШ «Возрождение»;

Исаева М.М. - педагог - психолог;

Муртузалиева П.М. - председатель первичной профсоюзной организации;

Исаева П.А. - председатель трудового коллектива.

2. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор



М.М.Халидов

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 11
Общего собрания трудового коллектива

ЧОУ СШ «Возрождение»

11.12.2019г.

Присутствовало: 112 человек.

Повестка дня.

1. Об утверждении Коллективного договора на 2019 - 2022г.г.

Слушали:

По первому вопросу выступил эректор школы Халидов М.М., который ознакомил педагогов с коллективным договором ЧОУ СШ «Возрождение».

Средства, поступающие на содержание учреждения образования, распределяются: на оп -ату труда в размере 90 % и материально - техническое обеспечение в размере 10 %.

Магомедхабиб Магомеда также пояснил, что Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку, составляет 100% от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников учреждения составляет 50% от базовой части ФОТ. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс, и остальными работниками учреждения соответственно: 100% и 50%.

Муртузалиева П.М. познакомила педагогов с Коллективным договором на 2019 - 2022 г.г. и предложила принять собранием трудового коллектива Коллективный договор -е 2019 -2022

Муртузалиева П.М. поставила вопрос на голосование «За»-112 человек, «против»- нет, «воздержались» - нет

РЕШЕНИЕ

1. Утвердить Коллективный договор на 2019 – 2022г.г.
2. Произвести уведомительную регистрации Коллективного договора на 2019 – 2022г.г. в Комитете по труду.
3. Контроль за исполнение данного решения возложить на председателя ПК Муртузалиеву П.М.

Председатель _____
Секретарь _____



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В количестве 43 листов
Приложений 2 на 2 листах
Зарегистрирован в ГКУ РД ЦЗН в
МО «город Махачкала»
« 14 » сентября 2019 г.
регистрационный № 133
начальник отдела Алибекова К.И
тел. 67 – 38 – 02

[Handwritten signature]



Директор

М. М. Халидов

