

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Карягина Т.А.
« 23 » марта 2018

От работодателя:
Директор

Шишкин Ф.И.
« 23 » марта 2018
Приказ №23/1-од от 23.03.2018г.

Коллективный договор
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Кармало-Аделяково м.р. Сергиевский Самарской области

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в департаменте трудовых отношений
министерства труда, занятости и миграционной
политики Самарской области

« 28 » 03 20 18 г. Регистрационный № 1952018
г.о.Похвистнево, ул.Революционная, 161 тел. (846-56) 2-39-33

Подпись: Гондаренко Н.Ю.

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от « 23 » марта 2018

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 10. Обязательства профсоюза.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников».

Приложение № 3 «Положение о материальном стимулировании работников».

Приложение № 4 «Соглашение по охране труда».

Приложение № 5 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Приложение № 6 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем».

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школы с.Кармало-Аделяково муниципального района Сергиевский Самарской области (именуемой далее школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения в лице их представителя Карягиной Татьяны Анатольевны председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Федора Ильича Шишкина.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

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

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

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

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

1.9. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;

- 3) Положение о материальном стимулировании;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. При определении учебной нагрузки педагогических работников работодатель руководствуется **приказом** Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ).

2.6. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

2.7. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивиду-

альным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения N 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения N 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.12. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка (Приложение № 2 к Приказу).

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

2.14. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.15. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации семейным - при

наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

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

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, без согласия только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, должностными инструкциями работников, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 6).

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- для проводов детей в армию до 3 календарных дней.

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

- в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников 3 календарных дня;

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, графики сменности утверждаются работодателем.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» по новым механизмам оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений в систему оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области.

6.2. Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам учреждения согласно Положения о материальном стимулировании.

6.3. Оплата труда педагогических работников, работников административного и обслуживающего персонала устанавливается по методике формирования фонда оплаты труда в качестве системы оплаты и стимулирования труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

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

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

6.7. Среднедневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяца (ст. 139 ТК РФ).

VII Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает ежемесячно педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей ежемесячно.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в Школе специальную оценку условий труда работников и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профкома.

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

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

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответ-

ствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 5).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Предоставлять транспорт для проведения медицинского осмотра работников в районной больнице.

8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, поскольку они уполномочили профком представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать материальную помощь в случаях, определенных Положением о материальном стимулировании.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

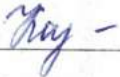
11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Согласовано:

председатель первичной
профсоюзной организации

 - Карягина Т.А.

« 23 » марта 2018 г.

Утверждено:

приказом № 23/2-од от 23.03.2018г.

Директор

 Шишкин Ф.И.

« 23 » марта 2018 г.



**Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Кармало-Аделяково муниципального района
Сергиевский Самарской области**

Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от « 23 » марта 2018

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом образовательного учреждения.

1.2. Настоящие Правила утверждены работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами учреждения.

1.6. Настоящие Правила вывешиваются в школе на видном месте.

1.7. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в школе регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом школы.

2.2. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с школой. При приёме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издаёт приказ о приёме на работу и знакомит с ним работника под расписку.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении
- справку об отсутствии судимости.

2.5. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав школы;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностная инструкция;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника. По соглашению сторон может быть установлен испытательный срок не более трёх месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в школе.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового - договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. На каждого работника школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников школы хранятся в образовательном учреждении.

2.9. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в школе.

2.10. Перевод работника на другую работу, не оговорённую трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника.

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

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

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

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

- выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям предусмотренных действующим законодательством.

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

2.14. Увольнение работников школы в связи с сокращением численности или штата школы допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель школы имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Директор школы является исполнительным единоличным органом.

3.2. Работодатель школы имеет право на прием на работу работников школы, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

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

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

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и учащихся школы, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся школы.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с первичной профсоюзной организацией школы предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель имеет право вести коллективные переговоры с работниками в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- перспективах развития школы;
- об изменениях структуры, штатов школы;
- о бюджете ОО, о расходовании внебюджетных средств.

4. Права обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять Устав школы, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность школы;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества школы, воспитывать бережное отношение к ним со стороны школьников, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех работников;
- повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 3 года.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, в сельской местности женщинам не более 36 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

5.3. Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 08.00 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей.

5.4. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников определяется приложением №6 к коллективному договору (ст. 119 ТК РФ).

5.5. Расписание занятий составляется администрацией школы исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.6. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.7. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы.

5.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ.

5.9. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в ОО. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается руководителем ОО по согласованию с первичной профсоюзной организацией. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.11. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 и 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с первичной профсоюзной организацией до 15 декабря текущего года.

5.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

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

5.14. Работникам школы предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

5.15. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.16. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам с ненормированным рабочим днем 3 календарных дня;
- работникам профессий с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда.

5.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Положением.

5.18. Учет рабочего времени в школе организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трёх дней) информирует работодателя и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.19. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- курить в помещении школы;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников школы в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6. Меры поощрения и взыскания

6.1. В школе применяются меры морального и материального поощрения работников.

6.2. В школе существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок.

6.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель согласно соответствующего Положения. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством. Поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

6.4. Поощрение объявляется приказом по школе, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства. Работникам успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

6.5. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

6.6. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

6.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения или Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

9.9. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

6.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

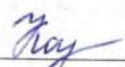
6.15. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. При наличии средств работодатель оказывает материальную помощь работникам школы в случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
 - тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
 - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).
- поощрительные выплаты в случаях:
- к праздникам (Дню учителя, к Новогодним праздникам);
 - в связи с выходом на пенсию по возрасту.

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации

 Карягина Т.А.
« 23 » марта 2018

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ с. Кармало-
Аделяково

 Шишкин Ф.И.
« 23 » марта 2018
Приказ № 23/3-од от 23.03.2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

Принято на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 3 от «23 » марта 2018

1. Общие положения

- 1.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с Законом «Об образовании в РФ»;
- постановления Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;
 - постановлением Правительства Самарской области от 11 июня 2008 года № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60»;
 - постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ";
 - постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования, расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8 о\д «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
 - распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009 № 63-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-о\д «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
 - приказом министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 № 4 о\д «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-о\д «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
 - постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 "О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на

одного воспитанника за счет средств областного бюджета»;
-постановления Правительства Самарской области № 25 от 22.01.2014г «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
-Устава ГБОУ СОШ с. Кармало-Аделяково.

1.2. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми догово

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1. Общий фонд оплаты труда работников школы распределяется следующим образом: 78,66% базовая часть (из них 59,18% - заработная плата педагогам, 19% административный фонд и 21,82% - административно-хозяйственный персонал), 21,34% - стимулирующий фонд (из них 85% - педагогическим работникам школы, 15% техническому персоналу, 3% - стимулирование работы руководителя);

доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, ведение элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), курсы повышения квалификации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими сложность работы класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень кандидата наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.3.2. Стимулирующего фонда в размере не более 21,34 % фонда оплаты труда работников учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы – не более 3%;

на выплату единовременной премии работникам не более 10%.

1.3.3. Виды, порядок и условия установления компенсационных выплат водителям школьного автобуса определяются согласно Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьного автобуса.

1.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Кармало-Аделяково.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в средней образовательной школе.

2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кэн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один академический час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1
Педагогические работники, имеющие вторую категорию	1,05

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается и утверждается отдельно для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы; с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям; с учащимися с ограниченными возможностями здоровья.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

начальное общее образование;

основное общее образование;
 среднее (полное) общее образование.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пед}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где:

$C_{\text{ч}}$ – средняя расчетная единица за один учебный час;

$\text{ФОТ}_{\text{пед}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a_1 – количество учащихся в первых классах и т. д.;

b_1 – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

$$C_{\text{ч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{инд}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где,

$C_{\text{ч}}$ – средняя расчетная единица за один учебный час;

$\text{ФОТ}_{\text{инд}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

a_1 – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b_1 – количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

2.3. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

2.3.1. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗП_{\text{д}} = ЗП_{\text{ср}} \times K_{\text{д}} \times K_{\text{кв}} \times K_{\text{эн}} + C_{\text{д}},$$

где:

$ЗП_{\text{д}}$ – заработная плата директора учреждения;

$ЗП_{\text{ср}}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

$K_{\text{д}}$ – повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	Коэффициент
---	--------------------

I группа	1,8
----------	-----

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

2.3.2. Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times КР \times Ккв \times Кэн,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера;
 ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

I-я группа – до 1,5

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителей директора, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителя директора, имеющего высшую квалификационную категорию;

1,0 - для заместителя директора, имеющего первую квалификационную категорию;

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

2.3.3 С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 2.5 настоящего Положения.

2.3.4 Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии Положением о распределении стимулирующей части ФОТ ГБОУ СОШ с. Кармало-Аделяково.

2.4. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

2.4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих состоит из должностного оклада (оклада) и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.4.2. Должностные оклады (оклады) учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

2.5. Выплаты компенсационного характера

2.5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.5.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера опреде-

ляются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- расширение зоны обслуживания;
- увеличение объема выполняемых работ;
- исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за проверку тетрадей и письменных работ;
- доплата за заведование элементами инфраструктуры;
- доплата учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим на основании медицинского заключения индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья доплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- доплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- доплата за другие виды деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями сотрудников;
- надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук;
- надбавка за почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы;
- надбавка за орден, полученный за достижения в сфере образования;
- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- надбавки за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- надбавки за создание условий для сохранения здоровья учащихся, т.е. за организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, инвентаря, безопасности проведения образовательного процесса;
- надбавка водителю школьного автобуса с учетом стажа работы;
- надбавка водителю автобуса, учитывающая среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;
- иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством;

2.5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда отклоняющихся от нормальных может выплачиваться доплата:

- за работу с хлором и синтетическими моющими средствами уборщику служебных помещений __10%__ оклада;
- за работу с реактивами учителю химии и лаборанту кабинета химии - __12%__ процентов должностного оклада;
- делопроизводителю, главному бухгалтеру, завучам - __12%__ процентов должностного оклада;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряда); помощнику воспитателя -10%;

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Если работники до введения нового положения об оплате труда получали указанные доплаты, то работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда и продолжает выплату доплат до окончания процедуры аттестации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

2.5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.5.8. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.5.9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за ночную работу, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

2.5.10. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

2.5.11 Доплаты устанавливаются в пределах специального фонда оплаты труда приказом директора школы.

2.5.12 Доплаты могут быть установлены на определенный период (сроком от одного месяца и не более, чем на один календарный год) за фактически отработанное время или выполнение конкретного объема работ, как основным работником, так и работающим по совместительству.

2.5.13 Размер доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, при невыполнении работником конкретного объема работ и оформляется приказом директора по согласованию с ПК.

2.5.14. Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

2.5.15. Размер доплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом директора по согласованию с ПК.

2.5.16. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды доплат:

3. Директору Учреждения компенсационные доплаты устанавливаются на основании приказов (распоряжений) Северного управления министерства образования и науки Самарской области.

1. Для выполнения уставных целей и задач школы за:
 - методическую и научно-исследовательскую работу – от 1000 руб.;
 - экспериментальную работу – от 1000 руб.
 - разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений от 1000 руб.
 - высокий уровень организации образовательного процесса- от 1000 руб.
 - за проверку тетрадей и письменных работ:
 - русский язык и литература в размере от 1000р.;
 - иностраный язык в размере от 800р.;
 - математика, физика в размере от 1000р.
 - начальные классы в размере от 800 р.;
 - биология, география, химия, информатика в размере от 500р.;
 - история, обществоведение в размере от 500р.;
 - заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.) – от 300р.;
 - за руководство школьным методическим объединением – от 800р.
 - за ведение внеклассной работы по физическому воспитанию, направленной на сохранение здоровья учащихся – от 500 руб.;
 - за организацию и участие в окружных, областных соревнованиях, организацию и проведение спортивных праздников, дней здоровья- от 500 руб.
 - ответственному лицу за организацию питания учащихся и за оздоровление учащихся – от 500 руб.
 - за работу с библиотечным фондом от 500 руб.;
 - административно- хозяйственному персоналу и техническому персоналу за выполнение дополнительных работ по обслуживанию здания школы, за расширение зон обслуживания, за участие в ремонтных работах, оформительских работах в летнее время и в течение учебного года – в зависимости от выполненной работы - от 1000 руб.;

2.5.17. Компенсационная выплата водителю школьного автобуса с учетом стажа работы устанавливается на календарный год в размере:

- до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;
- до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;
- до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

2.5.18. Размер компенсационной выплаты, учитывающей среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день, рассчитывается следующим образом:

среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день	=	количество километров, проезжаемых автобусом за месяц
		число рабочих дней

Выплата устанавливается:

- до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;
- до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;
- до 150%, если количество километров превышает 70 км.

(согласно Методики расчета объема средств областного бюджета на выплату надбавок к заработной плате водителям школьного автобуса).

Перерасчет выплаты производится ежемесячно.

2.5.17.Размер компенсационной доплаты устанавливается приказом директора Учреждения.

2.6. Другие вопросы оплаты труда

2.6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейные даты (40, 45, 50, 55, 60, 65, лет со дня рождения)

2.6.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

2.6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения.

2.6.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

2.6.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

2.6.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

2.6.7. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

в классах с наполняемостью 25 человек и более в размере 1 600 (одна тысяча шестьсот) рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек в размере уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

2.6.8. Установить педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

3. Оплата труда работников структурного подразделения

3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

3.1. Базовой части в размере не менее 80 процентов от фонда оплаты труда работников, в которую включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

3.2. Стимулирующая часть в размере не более 20 процентов фонда оплаты труда работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.3.. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер
1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, отклоняющихся от нормальных труда на основании Приказа № 579 от 20.08.1990 года.	10% за работу с дезсредствами
2.	Доплата за работу в ночное время (с 22 ⁰⁰ до 6 ⁰⁰) в соответствии со ст. 154 ТК РФ	35%
3.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни ст. 96, 153 ТК РФ	Двойной размер часовой ставки
4.	Доплата за совмещение профессий (должностей)	размер доплат устанавливается по соглашению сторон, исходя из объема и содержания выполняемой работы
5.	Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	
6.	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождение от работы, определенной трудовым договором	
7.	Доплата за выполнение работ различной квалификации	от 10% до 100%
8.	Надбавка за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в группе ЗПР)	20%
	(учителю – логопеду, учителю – дефектологу, воспитателю группы ЗПР, музыкальному руководителю за работу в группе ЗПР) Помощнику воспитателя группы ЗПР	15 %

3.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

надбавка воспитателям, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

надбавка воспитателям, медицинской сестре, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;

надбавка работникам за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

премия всем работникам учреждения по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

единовременная премия.

3.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

3.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

3.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3.9. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

3.10. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

3.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3.12. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4. Условия оплаты труда руководителя структурного подразделения

4.1. Должностной оклад руководителя структурного подразделения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем согласно постановлению Правительства Самарской области.

4.2. С учетом условий труда руководителю структурного подразделения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения устанавливаются в соответствии с разделом 4 Настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю структурного подразделения устанавливаются и выплачиваются работодателем.

4.4. Общая сумма выплаченных в течение года руководителю структурного подразделения выплат стимулирующего характера не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

4.5. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения на текущий финансовый год.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2.. Доплата за вредные условия труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размере:

за работу с хлором и синтетическими моющими веществами 10 процентов оклада – рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряда); помощнику воспитателя; машинисту по стирке и ремонту спецодежды;

за работу у горячих плит и жарочных шкафов 12 процентов оклада – повару; кухонному рабочему.

Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливается по результатам проведения аттестации рабочих мест.

Если работники до введения нового положения об оплате труда получали указанные доплаты, то работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда и продолжает выплату доплат.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

5.3. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.8. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

5.9. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

6. Оказание материальной помощи

- 3.1. Работникам образовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.
- 3.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.
 - Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства).
 - Смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).
- 3.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательного учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
- 3.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается руководителем образовательного учреждения.
- 3.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам образовательного учреждения определяется руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.
- 3.6. По приказу руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области может быть установлена материальная помощь директору за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

7. Выплата премий

По приказу руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области может быть установлена премия директору при наличии финансовых средств.

Директор школы по приказу устанавливает премии из экономии фонда заработной платы работникам школы при наличии денежных средств. При этом учитываются следующие показатели.

Для педагогических работников:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- качественная организация учебного и воспитательного процесса;
- использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе;
- внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий;
- личная трудовая дисциплина учителей и воспитателей;
- за положительную результативность деятельности педагогов;
- в связи с юбилеем работников ОУ (с 50 лет);
- в связи с профессиональным праздником;
- за разработку и внедрение авторских программ и педагогических изобретений.

Для заместителей директора по УВР, ВР:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- качественная организация учебного и воспитательного процесса;
- выполнение плана внутришкольного контроля;
- уровень организации и проведения аттестации педагогических работников;
- организация работы органов ученического самоуправления;
- качество проводимых внутришкольных мероприятий;
- участие заместителей в подготовке материалов для участия школы в различных конкурсах в рамках ПНПО;

- качество организации работы педсоветов, методического совета, экспертных групп, творческих объединений и т.п.;
- организация индивидуального обучения на дому, семейного обучения, интегрированного обучения учащихся;
- уровень организации мониторинга по различным направлениям;
- личная трудовая дисциплина заместителей.

Для работников бухгалтерии:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- своевременное и качественное предоставление отчетной документации;
- качественное ведение всей бухгалтерской документации;
- участие в разработке и реализации грантовых и других проектов.

Для специалистов по кадрам:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- своевременное и правильное оформление кадровой документации (оформление трудовых книжек, карточек Т-2, книги приказов и т.д.);
- ведение документации по льготному питанию учащихся;
- составление списков и сдача отчетов по военнообязанным.

Для библиотекаря:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- высокая читательская активность учащихся;
- оформление технических выставок, организация мероприятий с группами учащихся;
- организация читательских конференций, семинаров различного уровня;
- участие в подготовке материалов для участия школы в различных конкурсах в рамках ПНПО

Для водителей:

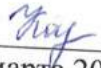
- качественное исполнение должностных обязанностей;
- за безаварийную работу транспорта, хорошее техническое состояние автомобиля.

Для других категорий работников:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- личная трудовая дисциплина;
- за подготовку школьного здания к новому учебному году;
- за хорошее санитарно-техническое состояние школьного здания.

«Согласовано»

Председатель Управляющего
Совета школы

 Т.А. Карягина
«23» марта 2018 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ
с. Кармало-Аделяково
 Ф.И. Шишкин
«23» марта 2018 г.
Приказ №23/4-од от 23.03.2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ о материальном стимулировании работников ГБОУ СОШ с.Кармало- Аделяково

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение основывается на постановлении Правительства Самарской области от 08.12.2017г. № 798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы».
- 1.2. Настоящее Положение вводится с целью усиления заинтересованности работников школы в выполнении возложенных на них должностных обязанностей, развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.
- 1.3. Для распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников проводится самоанализ работника.
- 1.4. Для уточнения правильности проведения работником самоанализа:
 - по форме
 - по утверждённым критериям эффективности трудаПриказом директора школы создаётся рабочая группа из:
 - заместителя директора по УВР;
 - председателя первичной профсоюзной организации школы;
 - общественного инспектора по охране труда.
- 1.5. Материалы по самоанализу деятельности работниками школы предоставляются рабочей группе в течение 5 дней в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора школы.
- 1.6. Рабочая группа рассматривает данные материалы самоанализа работников школы в течение 2-х дней и предоставляет директору школы для согласования с Управляющим советом школы.
- 1.7. Директор школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников школы представляет Управляющему совету школы в течение 5 дней.
- 1.8. Эффективность (качество) работы работников школы для установления стимулирующих выплат оценивается один раз в в сентябре – по итогам учебного года.
- 1.9. Директор школы после согласования с Управляющим советом, издаёт приказ по школе об оплате стимулирующих выплат в течение 2-х дней.
- 2.0. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 2.1. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 2.2. Критерии эффективности труда заместителя директора школы выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы директора школы,

утверждённых Министерством образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев заместителя директора школы определяется и утверждается директором школы).

2.3. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

2.4. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются директором школы.

2.5. Общий фонд оплаты труда работников школы распределяется следующим образом: 81,76% базовая часть (из них 59,18% - заработная плата педагогам, 21,81% - специальный фонд и 19% - административно-хозяйственный персонал), 18,24% - стимулирующий фонд (из них 80% - педагогическим работникам школы, 18% - техническому персоналу, 3% - стимулирование работы руководителя).

2.6. Стоимость 1 балла педагогическим работникам по ГБОУ СОШ с. Кармало-Аделяково составляет 211,63 руб. Стоимость 1 балла административно-хозяйственному персоналу составляет 823,85 руб.

2.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев.
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.
- отсутствие дисциплинарных взысканий работников школы.

2. Оценка качества труда работников школы

«Согласовано»

Председатель управляющего совета школы  А.В. Никитина

Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников и шкала оценок в баллах по каждому критерию.

Ф.И.О. педагога

№ п/п	Основания для установления стимулирующих выплат	Критерии	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Кол-во набранных баллов
1.	Педагогические работники школы и филиала			
1	Позитивные результаты образовательной деятельности	1.1 Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	Отсутствие -2 балла Снижение - 1 балл	
		1.2. Средний балл оценки уровня учебных достижений (качество знаний) по предмету выше среднего по школе и/или имеет позитивную динамику (желательно на основании внешних измерений)	<u>Для 2-11 классов:</u> - средний балл не выше среднего показателя по ступени образования, но имеет позитивную динамику - 1 балл - выше среднего показателя по ступени образования - 2 балла <u>Для 1-х классов:</u> техника чтения и понимания прочитанного, письмо и вы-	

			числительные навыки: - соответствуют норме у всех учащихся - 1 балл, - выше нормы более чем у 30% учащихся - 2 балла Снижение показателя по сравнению с предыдущим периодом: - на 5% - (- 0,5 балла); - на 10% - (- 1 балл); - на 15% - (-2 балла); - на 20% и более - (-3 балла)	
		1.3. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика, физика, обществознание, биология) и/или их доля ниже среднего значения по району	Соответствие двум критериям - 2 балла Соответствие одному из критериев – 1 балл	
		1.4. Результаты независимой оценки качества обучения отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучения)	Соответствие двум критериям – 2 балла Соответствие одному из критериев - 1 балл	
		1.5. Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика, физика, обществознание) и/или их доля ниже среднего значения по району	Соответствие двум критериям – 2 балла Соответствие одному из критериев – 1 балл	
		1.6 Дополнительный показатель: Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на независимой итоговой аттестации 80 и более баллов, в классах в которых преподаёт учитель	Наличие - 2 балла; Наличие выпускников, получивших 100 баллов по предмету - 4 балла	
		1.7. Дополнительный показатель: Результаты выпускников, сдавших независимую итоговую аттестацию по математике, русскому языку, предметам по выбору от общего числа выпускников	выше средних значений по «образовательному округу» - 1 балл выше средних значений по области - 2 балла	

		1.8. Дополнительный показатель: проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий	На уровне района, округа - 2 балла. На школьном уровне - 1 балл	
		1.9. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся	Наличие позитивной динамики - 1 балл	
		1.10. Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков	Менее 5% - 1 балл Отсутствие пропусков - 2 балла	
		1.11. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	Отсутствие - 1 балл	
		1. 12. Дополнительный показатель: подготовка выпускников ступени среднего общего образования, награжденных золотыми медалями (результаты выпускника по предметам являются показателем получения медали)	Наличие - 1 балл	
		1.13. Дополнительный показатель: подготовка выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты с отличием: наличие - 1 балл (по результатам независимой итоговой аттестации)	Наличие - 1 балл	
		1.14. Дополнительный показатель: участие экспертами по проверке мониторинговых работ по предметам ВПР	- на районном /окружном уровне - 2 балла - на региональном уровне - 3 балла	
Всего по п. 1:			27 баллов	
2	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	2.1. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	<u>Наличие победителей /призеров:</u> - на уровне ОУ - 1 балл За каждого победителя/призера: - на районном /окружном уровне - 2 балла - на региональном уровне - 4 балла - на федеральном/ международном уровне (в очном туре) - 6 баллов в очном туре олимпиад:	

			- на региональном уровне - 3 балла - на федеральном/ международном уровне - 5 баллов	
			<u>Наличие победителей /призеров (1-3 место):</u> - в Интернет - олимпиаде - 2 балла <u>Участие:</u> в Интернет - олимпиаде - 1 балл	
		2.2. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	<u>Наличие победителей /призеров на уровне ОУ-1 балл</u> <u>За каждого победителя/ призера:</u> - на районном, окружном уровне - 3 б. - на региональном уровне - 4 балла - на федеральном/ международном уровне - 6 баллов <u>Участие:</u> - на окружном уровне - 2 балла - на региональном уровне - 3 балла - на федеральном/ международном уровне - 5 баллов	
		2.3. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе (зачитывается показатель только одного, самого высокого уровня)	<u>Наличие победителей / призеров:</u> на уровне ОУ – 1 балл <u>За каждого победителя/ призера:</u> - на районном/ окружном уровне - 2 балла - на региональном уровне - 3 балла - на федеральном/ международном уровне - 5 баллов <u>Участие:</u> - на районном/ окружном уровне - 2 балла - на региональном уровне - 3 балла - на федеральном/ международном уровне - 4 балла	
			<u>Наличие победителей / призеров (1-3 Место):</u> - в интернет конкурсе - 2 балла <u>Участие:</u> - в Интернет-конкурсах - 1 балл	
Позитивные результаты организационно-методической деятельности	2.4. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научно-методической деятельности,		<u>За каждую публикацию – 1 балл</u>	

		соответствующей сфере деятельности учреждения (за отчетный период)		
		2.5. Результативность участия работника в разработке и реализации социально-значимых проектов (в зависимости от уровня)	<u>За каждое участие- 1 балл</u>	
		2.6. Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы	<u>За каждую разработку и внедрение – 1 балл</u>	
		2.7. Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	<u>За каждую разработку комплекта – 1 балл</u>	
		Всего по п. 2:	21балл	
3	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	3.1. Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством педагога	<u>За каждый проект:</u> Выполненный-1 балл Реализованный – 2 балла	
		3.2. Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	<u>Уровень:</u> - районный -1 балл - региональный -2 балла - федеральный/ международный - 3 балла	
		Всего по п. 3:	5 баллов	
4	Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя)	4.1. Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних.	Отсутствие - 2 балла Снижение количества - 1 балл Рост числа стоящих на учете - (-1 балл)	
		4.2. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Отсутствие - 2 балла Снижение количества - 1 балл	
		4.3. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в классе.	Отсутствие - 1 балл	
		4.4. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных), в течение учебного года	Сохранение - 1 балл Повышение охвата - 2 балла	
		4.5. Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года (п/годия)	Сохранение - 1 балл Повышение охвата - 2 балла	
		4.6. Повышение (сохранение)	Сохранение - 1 балл Повыше-	

		охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80 %). Без задолженности по оплате за питание обучающихся.	ние охвата и /или 100% посещаемость - 2 балла	
		4.7. Повышение (сохранение) результативности (качества знаний) учащихся класса в течение учебного года (п/годия)	Сохранение - 1 балл Повышение охвата - 2 балла Снижение показателя по сравнению с предыдущим периодом: - на 5% - (- 0,5 балла); - на 10% - (- 1 балл); - на 15% - (- 2 балла); - на 20% и более-(-3 балла)	
		Всего по п. 4:	13 баллов	
5	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	5.1. Использование в учебном процессе IT-технологий составляет более 10 % учебного времени и /или учебно-лабораторного оборудования по ФГОС в учебном процессе составляет 10% учебного времени	Более 10% учебного времени - 1 балл Более 20% учебного времени - 2 балла	
		5.2. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени	Более 5% учебного времени - 1 балл Более 10% учебного времени - 2 балла	
		5.3. Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	Участие-1 балл	
		5.4.Дополнительный показатель: Активное участие в инновационной деятельности школы по реализации программы развития, внедрению СОТ (кроме ИКТ), АСУ РСО, разработка и внедрение авторских программ	Периодическое использование СОТ-1 балл Использование СОТ более 10% учебного времени (с распространением опыта на уровне ОУ, района, округа) - 1 балл Разработка и внедрение авторских программ - 2 балла Использование АСУ РСО с ежедневным внесением оценок в электронный журнал – 2 балла	
		5.5. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и на районных методических секциях в форме обмена опы-	Уровень: - районный/ окружной - 1 балл	

		том, если данный опыт дал положительный результат в школе и одобрен учительским сообществом в школе (выше уровня школы)	- региональный - 2 балла - федеральный - 3 балла	
		5.6. Наличие у педагога публикаций в профессиональных изданиях и/или на официальном сайте ОУ	Уровень: Школьный, районный, окружной - 1 балл региональный - 2 балла федеральный - 3 балла	
		5.7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие на районном/окружном уровне – 0,5 балла <u>Победа/призовое место:</u> на районном/окружном уровне - 1 балла на региональном уровне - 2 балла на федеральном/ международном уровне - 3 балла	
		Всего по п. 5	16 баллов	
6	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	6.1. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	Снижение - 1 балл Стабильно низкий уровень - 2 Балла	
		6.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств	Отсутствие - 2 балла	
		Всего по п. 6:	4 балла	
		Итого :	86 баллов	

Ф.И.О. работника _____

Подпись _____

Дата _____

Самооценка (балл) _____

Оценка экспертной группы (балл) _____

Подпись председателя экспертной комиссии: _____

Дата заполнения: _____

Ф.И.О. _____
Оценка качества труда работников школы на _____

Показатели качества труда уборщика производственных и служебных помещений

Основания для премирования	Критерии	Количество баллов	Максимальное кол-во баллов	Обоснование
	Отсутствие обоснованных замечаний (приказ по школе) по выполнению должностных обязанностей		0,5 балла	
Общее количество: 0,5 балла.				

Самооценка (балл) _____
Подпись работника _____
Дата заполнения _____

Оценка экспертной группы (балл) _____
Подпись председателя экспертной комиссии: _____
Дата заполнения: _____

Ф.И.О. _____
Оценка качества труда работников школы на _____

Показатели качества труда бухгалтера школы

Основания для премирования	Критерии	Количество баллов	Максимальное кол-во баллов	Обоснование
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчётного		2 балла	

	периода			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		2 балла	
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб по поводу несвоевременно /или с ошибками/ представленных отчётов в централизованную бухгалтерию СУ МоиН СО и в другие подотчётные организации района		0,5 балла	
	Отсутствие обоснованных замечаний (приказ по школе) по выполнению должностных обязанностей		0,5 балла	
Общее количество: 5 баллов.				

Самооценка (балл) _____

Подпись работника _____

Дата заполнения _____

Оценка экспертной группы (балл) _____

Подпись председателя экспертной комиссии: _____

Дата заполнения: _____

Ф.И.О. _____
Оценка качества труда работников школы на _____

Показатели качества труда водителя школьного автобуса

Основания для премирования	Критерии	Количество баллов	Максимальное кол-во баллов	Обоснование
	Отсутствие обоснованных замечаний (приказ по школе) по выполнению должностных обязанностей		0,5 балла	
Общее количество: 0,5 балла.				

Самооценка (балл) _____
Подпись работника _____
Дата заполнения _____

Оценка экспертной группы (балл) _____
Подпись председателя экспертной комиссии: _____
Дата заполнения: _____

Ф.И.О. _____
Оценка качества труда работников школы на _____

Показатели качества труда воспитателя по подвозу

Основания для премирования	Критерии	Количество баллов	Максимальное кол-во баллов	Обоснование
	Отсутствие обоснованных замечаний (приказ по школе) по выполнению должностных обязанностей		0,5 балла	
Общее количество: 0,5 балла.				

Самооценка (балл) _____

Подпись работника _____

Дата заполнения _____

Оценка экспертной группы (балл) _____

Подпись председателя экспертной комиссии: _____

Дата заполнения: _____

Ф.И.О. _____

Оценка качества труда работников школы на _____

Показатели качества труда сторожа

Основания для премирования	Критерии	Количество баллов	Максимальное кол-во баллов	Обоснование
	Отсутствие обоснованных замечаний (приказ по школе) по выполнению должностных обязанностей		1 балл	
Общее количество: 1 балл.				

Самооценка (балл) _____

Подпись работника _____

Дата заполнения _____

Оценка экспертной группы (балл) _____

Подпись председателя экспертной комиссии: _____

Дата заполнения: _____

Положение принято на общем собрании трудового коллектива
от 23.03.2018 г. Протокол №3

Приложение № 4
к коллективному договору

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации

Карягина Т.А.
«23» марта 2018 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ с. Кармало-
Аделяково

Шипшин Ф.И.

«23» марта 2018 г.

Приказ № 23/5-од от 23.03.2018г.

**Соглашение по охране труда
на 2018 г.**

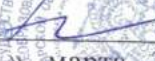
№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	3000	В течение года	
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	2000	В течение года	
3	Установка электрических ковров на кухне и кабинет домоводства	1000	В течение года	
4	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	2000	По срокам	
5	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	1500	По истечении сроков	
6	Проведение медицинских осмотров работников школы	45500	Август	
7	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	2000	По срокам	
8	Проведение предрейсового и после-рейсового медосмотра водителя	35172	ежедневно	
	Итого:	92172		

Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от «23» марта 2018

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации

 Карягина Т.А.
« 23 » марта 2018 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ с. Кармало-
Аделяково

 Пишкин Ф.И.
« 23 » марта 2018 г.

Приказ № 23/6-од от 23.03.2018г.



ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной за- щиты	Норма выдачи на год
1.	Завхоз	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические	1 1 пара
2.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользова- ния дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 4 пары
3.	Помощник воспита- теля	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользова- ния дополнительно: Галоши резиновые Перчатки резиновые	1,5 года 6 пар 1 пара 2 пары
4.	Водитель	Перчатки комбинированные	4 пары
5.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 на 1.5 года Дежурный

Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от «23 » марта 2018

Приложение № 6
к коллективному договору

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации

 Карягина Т.А.
« 23 » марта 2018 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ с. Кармало-
Аделяково

 Шишкин Ф.И.
« 23 » марта 2018 г.

Приказ № 23/7-од от 23.03.2018г.



**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1	Директор	3
2	Зам. директора по УВР	3
3	Бухгалтер	3
4	Завхоз	3
5	Водитель	3

Принято на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от «23 » марта 2018



«Прошито, пронумеровано и скреплено печатью»	
57/1000000000/0000000000	страница 1 из 1
(должность исполнителя) (подпись) И.Ф.О.	
дата	

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОРОДА
ИЛИ
ИЗДАТЕЛЬСТВО
2010