



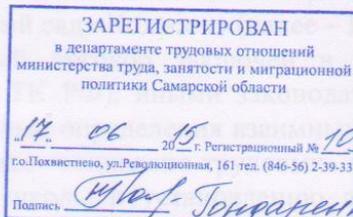
От работодателя:
Директор школы

Ф
С.Н.Поручикова
2015 г.

От работников:
представитель работников

Р
Р.Х.Хамидуллина

« 15 » июля 2015 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы
имени полного кавалера ордена Славы
Петра Васильевича Кравцова с.Старопохвистнево
муниципального района Похвистневский Самарской области
на 2015-2018 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от « 15 » июля 2015 г.

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 школе имени полного кавалера ордена Славы Петра Васильевича Кравцова с. Старопохвистнево муниципального района Похвистневский Самарской области, со структурным подразделением «Детский сад «Колосок» (далее – Школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники школы, в лице их представителя – Хамидуллиной Рамзии Хамитовны (далее – представитель работников);

работодатель в лице его представителя – директора школы Поручиковой Светланы Николаевны.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников школы.

1.4. Работники, уполномочили представителя работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

По взаимной договоренности сторон действие Договора может быть продлено на срок не более трех лет.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, реорганизации школы в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором школы.

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

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

1.9. При реорганизации или смене формы собственности школы любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

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

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя работников, в коллективном договоре определяется конкретная форма участия представителя работников в принятии локальных нормативных актов – учет мотивированного мнения, согласование, предварительное согласование:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда, доплатах, надбавках, премировании и оказании материальной помощи работникам ОУ и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности;
- 7) инструкции по охране труда;
- 8) другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через представителя работников:

- учет мнения (по согласованию) представителя работников;
- 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 школы, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- обсуждение представителем работников планов социально-экономического развития школы (ст.53 ТК РФ);

- другие формы.

1.16. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями.

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 школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

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

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (бланк трудовой книжки приобретает работник за свой счет).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ). (Бланк трудовой книжки приобретает работник за свой счет).

2.3. Трудовой договор с работником школы заключается на основании ст.58 и 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с

настоящим Договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.6. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.7. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.8. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.9. При сокращении численности или штата работников школы преимущественное право имеют работники на основании ст. 179 ТК РФ.

2.10. 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).

2.11. 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.

2.12. 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 (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.13. 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.

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

2.15. 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 № 1 к настоящему 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).

2.16. 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 № 1 к настоящему 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).

2.17. 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).

2.18. 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.

2.18. 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 представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.19. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе (ст. 68 ТК РФ).

2.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.21. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

2.22. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увеличение у других работников предельной численности контингента обучающихся, установленной Типовым положением об общеобразовательном учреждении;

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида).

2.23. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере (двухнедельного, месячного, двухмесячного) среднего заработка:

- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора – в размере двухнедельного заработка;

- при выходе на пенсию в размере месячного среднего заработка;

- по инициативе работника при невыполнении работодателем условий трудового договора в размере месячного среднего заработка;

- другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

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 школы.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

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 высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. 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).

3.3.5. 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 школы, по направлению школы или управлением образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).

3.3.6. 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 работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, 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.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы в соответствии с пунктом 2.4.4 Самарского областного трехстороннего соглашения, заключенного между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и региональным отделением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений на 2015-2018 годы, в котором определено, что при ликвидации организации или сокращении штата организации (численности работающих) предупрежденным об увольнении работникам предоставлять один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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.

4.3.2. Работникам, высвобожденным из школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников школы услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (другие дополнительные гарантии).

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы 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, утверждаемым работодателем с учетом мнения (согласования) представителя работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для других работников – 40 часов, а для женщин, работающих в сельской местности – 36ч.

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

5.3. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Расписание занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня, составляется с учетом требований СанПиНа и рационального использования времени учителя.

5.5. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять учителю методический день. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения и учеба проходит во время, когда в школе проводятся уроки.

5.6. Работник посещает все мероприятия, проводимые в школе, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учебно-воспитательной работы школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

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

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение (месяца, учебной четверти, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

5.10. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и, по возможности, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт,

работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию школы, отпуск предоставляется вне графика.

5.13. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Всем педагогическим работникам - 56 календарных дней; воспитателям - 42 календарных дня, медицинской сестре -28 календарных дней + 14 календарных дней за вредные условия труда только при наличии результатов специальной оценки условий труда; техническим работникам – 28 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись 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.

Педагогическим работникам при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.14.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

5.14.3. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.14.4. Образовательное учреждение за счёт внебюджетных средств может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков

фиксируется в Положении о порядке предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам.

5.14.5. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- рождение ребёнка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – два рабочих дня;
- для проводов сына на службу в армию – три рабочих дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – три рабочих дня.

5.14.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем, Уставом школы и школьным Положением о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе 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 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания включается в рабочее время.

5.17. Согласно ст. 101 ТК РФ работодатель разрабатывает по согласованию с представителем работников перечень должностей работников школы с ненормированным рабочим днем, определяя в нем продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска (приложение к коллективному договору).

5.18. По согласованию с представителем работников школы для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 час.

5.19. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ;

- женщинам – 1 день в месяц без сохранения заработной платы;

- женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 16 лет – 1 день в месяц с сохранением средней заработной платы;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет – сокращенная на 1 час рабочая неделя с сохранением среднего заработка.

5.20. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;

- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.21. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.23. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются положением об оплате труда работников школы и другими локальными актами с учетом мнения (по согласованию) представителя работников.

6.2. Оплата труда работников школы осуществляется на основании Постановления Самарской области от 01.06.2006 г. №60 г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», в редакции от 11.06.2008г. № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60», постановление правительства

Самарской области от 24.12.2007г. № 268 «О системе оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», постановления Правительства Самарской области от 24.12.2007г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», постановления Правительства Самарской области от 15.06.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в введении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями от 18.10.2006г., 09.02.2007г.), постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353, постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431, приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2006г. № 8-од, 9-од, приказа по школе №56 от 25.08.06 г. «О переходе на новую систему оплаты труда» и в соответствии с настоящим договором для работников организаций бюджетной сферы.

6.3. Оплата труда библиотечного работника школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: 25 числа расчетного месяца – аванс, 10 числа, месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение к коллективному договору) и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с НСОТ в Самарской области;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами школы.

6.6. Изменение размера ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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.

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

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы на основании ст. 234 ТК РФ.

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

6.10. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.11. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

6.12. Доплаты за работу с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда устанавливаются в размере от 8,4 до 12% тарифной ставки (оклада) по итогам аттестации рабочих мест согласно перечня работ с неблагоприятными условиями труда.

6.13. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35% тарифной ставки (оклада).

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.5. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

7.7. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

7.8. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.9. Ходатайствует перед администрацией муниципального района Похвистневский о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.10. Выплачивает 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. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.11. Организует в школе общественное питание (столовая) – работники оплачивают полную стоимость питания.

7.12 Работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств, в том числе средств, направленных на оплату труда.

7.13. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников школы 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 нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

В соответствии со ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением в школе назначается ответственное лицо за организацию работы по охране труда, имеющее соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

8.2. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя работников и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнями профессий должностей, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.6. Обеспечивать приобретение и хранение спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.9. 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.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) представителя работников (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.

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

8.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. 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.

8.19. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212 ТК РФ).

8.20. Оборудовать комнату для отдыха работников школы.

8.21. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

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

8.24. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на совещании при директоре вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.4. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

9.5. 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.

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

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

9.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

9.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

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

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем;
3. Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный отпуск;
4. Перечень должностей и профессий работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда
5. Соглашение по охране труда;
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
7. Положение об оплате, доплатах, надбавках, премировании и оказании материальной помощи;

Согласованы

Представитель работников _____
Р.Х.Хамидуллина
« ____ » _____ 20 ____ г.

Утверждены

Директор школы _____
С.Н.Поручикова
Приказ № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
ИМЕНИ ПОЛНОГО КАВАЛЕРА ОРДЕНА СЛАВЫ
ПЕТРА ВАСИЛЬЕВИЧА КРАВЦОВА с. СТАРОПОХВИСТНЕВО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ПОХВИСТНЕВСКИЙ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Принято:

Собранием трудового коллектива

Протокол № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Правила внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа имени полного кавалера ордена Славы Петра Васильевича Кравцова с. Старпохвистнево муниципального района Похвистневский Самарской области (далее Учреждение) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения сотрудников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

ПВТР Учреждения разработаны на основе Федерального Закона "Об образовании в Российской Федерации", ТК РФ и других законодательных актов.

ПВТР обязательны для всех работников.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. При приеме на работу работник обязан предъявить 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;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости.

2.2. При заключении трудового договора впервые трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и медицинскую книжку оформляет работодатель.

2.3. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один

экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.5. Прием на работу и увольнение оформляется приказом директора Учреждения и соответствующей записью в трудовую книжку работника.

2.6. Записи в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ

3.1. Работники Учреждения имеют право на:

- а) условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- б) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- в) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- г) своевременную и в полном размере выплату заработной платы;
- д) отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков (не менее 28 календарных дней), очередность которых, устанавливает директор школы;
- е) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- ж) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- з) социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- и) судебную защиту своих трудовых прав и свобод;
- к) защиту своей чести, достоинства и деловой репутации;
- л) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Все работники школы обязаны:

- а) работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в школе, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда,

воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

б) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими инструкциями и правилами; работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

в) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе или затрудняющих ее, и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

г) соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

д) соблюдать установленный в школе порядок защиты и использования интеллектуальной собственности, служебной и коммерческой тайны школы;

е) беречь собственность школы, эффективно использовать оборудование (компьютеры и оргтехнику), бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

ж) своевременно и четко выполнять указания директора школы.

з) повышать свою профессиональную (производственную) квалификацию.

V. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель обязан:

а) организовать труд преподавательского состава и других работников Учреждения, в соответствии с их специальностью и квалификацией. Работодатель должен обеспечить сотрудникам закрепленное за ними рабочее место, своевременно до начала порученной работы сотрудники должны быть ознакомлены с установленным заданием и обеспечены работой в течение всего рабочего дня. Работодатель обязан обеспечить здоровые, безопасные условия труда, исправное состояние оборудования; своевременно сообщать преподавателям расписание их учебных занятий и утверждать на предстоящий учебный год планы учебно-методической и других видов работ, выполняемых преподавательским составом Учреждения;

б) создавать условия для улучшения качества подготовки обучения и воспитания обучающихся и воспитанников с учетом современных требований, новейших достижений науки, техники и культуры и перспектив их развития и организации труда; организовать изучение и внедрение передовых методов обучения;

- в) осуществлять воспитательную работу с работниками, создавать условия для проведения культурно-воспитательной работы, занятий физической культурой;
- г) своевременно рассматривать и внедрять предложения общественных организаций, преподавателей, других работников, направленные на улучшение работы Учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников;
- д) обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- е) соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда; улучшать условия труда работников;
- ж) обеспечивать правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда;
- з) обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам Учреждения;

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается графиком отпусков с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников по заявлениям самих работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Педагогическому составу ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

- и) сообщать преподавателям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их ориентировочную годовую нагрузку в новом учебном году;
- к) обеспечивать в соответствии с установленным в Учреждении порядком передачу и использование результатов научных исследований, защиту и использование интеллектуальной собственности, служебной и коммерческой тайны;
- л) обеспечивать охрану Учреждения, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддерживать необходимый порядок в учебных и бытовых помещениях; охрана здания, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом директора на определенных лиц административно-хозяйственного персонала и службы безопасности Учреждения;
- м) устанавливать часы приема директора по личным вопросам приказом Учреждения;

Работодатель осуществляет свои обязанности в соответствии с Уставом.

VI. ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

- 6.1. Осуществлять административно-распорядительную деятельность по управлению Учреждением, издавать приказы, распоряжения и иные указания, обязательные к исполнению, для всех работников Учреждения.
- 6.2. Подготавливать проекты трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
- 6.3. Принимать локальные нормативные акты.
- 6.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения ПВТР Учреждения.
- 6.5. Без доверенности действовать от имени Учреждения и представлять интересы Учреждения во всех учреждениях, организациях.
- 6.6. Утверждать штатное расписание Учреждения.
- 6.7. Проводить дисциплинарные расследования.
- 6.8. Применять меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные ТК РФ к работникам Учреждения.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

7.1. В школе устанавливается:

- а) шестидневная рабочая неделя для педагогического состава;
- б) пятидневная рабочая неделя для административно-хозяйственного и обслуживающего персонала и педагогическим работникам структурного подразделения «Детский сад «Колосок».

7.2. В школе установлен:

- а) для педагогического состава шестичасовой рабочий день (36 часов в неделю);
- б) для работников с пятидневной рабочей неделей продолжительность рабочего времени в неделю – 40 ч, а для женщин – 36 ч.
- в) Начало занятий в Учреждении в 9.00.

7.3. В школе действует расписание звонков, принятое на педагогическом совете и утвержденное директором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

7.4. Работа в порядке совместительства, разрешенного действующим законодательством, преподавательским составом, рабочими и служащими должна выполняться в свободное от основной работы время.

7.5. Вход в здание Учреждения и выход осуществляется через вахту. Ключи от аудиторий и кабинетов Учреждения находятся на вахте и выдаются ответственным за кабинеты. Ключи в обязательном порядке должны быть сданы в день получения, несвоевременная сдача ключей является дисциплинарным проступком.

Работникам Учреждения в помещениях Учреждения воспрещается: хождение в пальто, головных уборах; громкие разговоры, шум; курение.

7.6. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Табель учета рабочего времени должен отражать часы, правильно указывающие время.

7.7. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день.

При невозможности по какой либо причине явиться на работу преподавателю или иному работнику Учреждения, он обязан в возможно короткий срок предупредить об этом или одного руководителя Учреждения, заместителя руководителя или дежурного администратора.

При неявке на работу преподавателя или иного работника Учреждения работодатель обязан немедленно принять меры к замене его другим преподавателем (работником).

7.8. Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

В отдельных случаях, работодатель имеет право издать приказ о скользящем графике для некоторых сотрудников школы в соответствии со ст. 74 ТК.

7.9. Запрещается в рабочее время:

- а) отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (всевозможные семинары, спортивные соревнования, занятия художественной самодеятельностью, туристические поездки и т. д.);
- б) созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам, за исключением случаев заранее согласованных с администрацией.

VIII. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную

безупречную работу и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почетной грамотой.

Поощрения, предусмотренные подпунктами "а", "б", "в" применяются работодателем.

Поощрения объявляются в приказе директора, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

8.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества по продвижению по работе.

IX .ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1.Нарушения трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. К работникам Учреждения за нарушение трудовой дисциплины работодатель Учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания, предусмотренные ТК РФ:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям ст.192 ТК, а именно: за систематическое невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего распорядка, производится, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания; за прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего времени) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения.

9.3. Дисциплинарные взыскания налагаются работодателем и объявляются приказом. Работодатель Учреждения имеет право вместо

применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение представителя работников.

До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для наложения взыскания.

Дисциплинарные взыскания налагаются работодателем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. В необходимых случаях приказ доводится до сведения работников Учреждения.

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

Работодатель по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии с работника взыскания, не ожидая истечения года, если он не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

Х. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ И НА ТЕРРИТОРИИ ШКОЛЫ

10.1. Ответственность за благоустройство территории и поддержание порядка в учебных помещениях (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несут завхоз Учреждения и педагоги, за которыми закреплены классы.

За исправность оборудования в лабораториях и кабинетах (физика, химия, спортивный зал, компьютерные аудитории), а также за готовность учебных пособий к занятиям отвечают соответствующие ведущие педагоги.

10.2. В помещениях и на территории Учреждения запрещается:

- а) распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических веществ;
- б) игра в азартные игры (карты, кости и др.);
- в) курение;
- г) громкие разговоры, шум во время занятий.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

11.1. ПВТР вывешиваются в помещениях Учреждения на видном месте.

11.2. Дополнения и изменения к ПВТР Учреждения утверждает работодатель с учетом мнения представителя работников.

Приложение 2

Согласован
Представитель работников
_____ Хамидуллина Р.Х
« ____ » _____ 20 ____ г.

Утвержден
Директор школы _____
Поручикова С.Н.
Приказ № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников
с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск
в ГБОУ СОШ им. П.В. Кравцова с. Старопохвистнево

№ п\п	Должность	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Завхоз	7 календарных дней
2	Главный бухгалтер	7 календарных дней

Согласован
Представитель работников
_____ Хамидуллина Р.Х
« ____ » _____ 20 ____ г.

Утвержден
Директор школы _____
Поручикова С.Н.
Приказ № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий работников
с вредными условиями труда,
имеющих право на ежегодный дополнительный отпуск
в ГБОУ СОШ им. П.В. Кравцова с. Старопохвистнево

№ п\п	Должность	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Водитель автомобиля	7 календарных дней
2.	Водитель автобуса	12 рабочих дней
3.	Помощник воспитателя	7 календарных дней
4.	Повар	7 календарных дней
5.	Медицинская сестра	12 рабочих дней
6.	Делопроизводитель	7 календарных дней
7.	Уборщик служебных помещений	7 календарных дней

Согласован
 Представитель работников
 _____ Хамидуллина Р.Х
 « ____ » _____ 20 ____ г.

Утвержден
 Директор школы _____
 Поручикова С.Н.
 Приказ № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

**Перечень
 должностей и профессий работников,
 занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и
 иными условиями труда
 в ГБОУ СОШ им. П.В. Кравцова с. Старопохвистнево**

№ п/п	Наименование должности и профессии	Повышение оплаты труда
1	Главный бухгалтер	не менее 4% тарифной ставки (оклада)
2	Водитель автомобиля	
3	Воспитатель	
4	Помощник воспитателя	
5	Повар	
6	Медицинская сестра	
7	Делопроизводитель	
8	Уборщик служебных помещений	

Согласовано
 Представитель работников
 _____ Хамидуллина Р.Х.
 « ____ » _____ 20 ____ г.

Утверждено
 Директор школы _____
 Поручикова С.Н.
 Приказ № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

**Соглашение по охране труда
 на 2015 год
 между руководителем и работниками
 ГБОУ СОШ им П.В. Кравцова с.Старопохвистнево**

№п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работы	Срок выполнения	Ответственные за выполненные мероприятия	Кол-во работающих, которым улучшены условия труда	
							Всего	В том числе женщины
1	Ремонт компьютеров	34		3500	по мере необходимости	Кадовба Е.В.	31	29
2	Ремонт классных комнат, служебных помещений	17			до 20 августа	Вавилина Т.П.	56	48
3	Заправка оргтехники	5		2500	по мере необходимости	Кадовба Е.В.	31	29
4	Ремонт видеоаппаратуры				по мере необходимости	Кадовба Е.В.	31	29
5	Комната отдыха	2			1 сентября	Вавилина Т.П.	56	48
6	Группа здоровья	1			1 октября	Хамидуллина Р.Х. Власов А.А.	25	23
7	Ремонт автотранспорта	2		30000	по мере необходимости	Кадовба Е.В. водители	56	48
8	Медицинский осмотр	46			по графику	Кадовба Е.В.	56	48
9	Приобретение спецодежды	15		1500	согласно перечню	Кадовба Е.В. Вавилина Т.П.	16	10
10	Приобретение моющих средств			2000	по мере необходимости	Вавилина Т.П.	9	9
Итого				39500				

Согласован

Утвержден

Представитель работников
 _____ Хамидуллина Р.Х.
 «__» _____ 20__ г.

Директор школы _____
 Поручикова С.Н.
 Приказ №__ от «__» _____ 20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в ГБОУ СОШ им. П.В. Кравцова с. Старопохвистнево

№п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Моющие и обезвреживающие средства
1	Библиотекарь	Халат х/б	
2	Воспитатель	Халат х\б	
3	Помощник воспитателя	Халат х/б Косынка х/б	Моющие и обезвреживающие средства
4	Кладовщик	Халат х/б Рукавицы	
5	Повар	Халат х/б Передник х/б Колпак х/б Коврик диэлектрический	Моющие и обезвреживающие средства
6	Прачка	Халат х/б Косынка х/б Фартук прорезиновый Сапоги резиновые	Моющие и обезвреживающие средства
7	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Халат х/б Рукавицы комбинир. Сапоги резиновые Перчатки резиновые	Моющие и обезвреживающие средства
8	Водитель	Костюм х/б Халат х/б Рукавицы комбинир.	
9	Сторож	Валенки Фуфайка	
10	Медицинский персонал	Халат х/б Шапочка х/б Перчатки резиновые	

Согласовано

Управляющий совет государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы
имени полного кавалера ордена Славы
Петра Васильевича Кравцова с.

Старопохвистнево муниципального
района Похвистневский
Самарской области

№ ___ от « ___ » _____ 2015г.

Председатель Совета

_____ (Пыряева О.В.)

Утверждено

приказом государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы
имени полного кавалера ордена Славы
Петра Васильевича Кравцова с.

Старопохвистнево муниципального
района Похвистневский
Самарской области

№ ___ от « ___ » _____ 2015г.

Директор школы

_____ (Поручикова С.Н.)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
имени полного кавалера ордена Славы Петра Васильевича Кравцова
с. Старопохвистнево муниципального района Похвистневский
Самарской области**

Согласовано:

Представитель работников

_____ Хамидуллина Р.Х.

протокол № ___ от « ___ » _____ 2015г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, регламентирующими порядок оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом норм и правил введения и исполнения новой системы оплаты труда работников образования Самарской области на основе следующих документов:

1.2.1. Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

1.2.2. Постановления Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83 «О внесении изменения в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»».

1.2.3. Постановления Правительства Самарской области от 29.09. 2006 г. № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым».

1.2.4. Постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007 г. № 118 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»».

1.2.5. Постановления Правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

1.2.6. Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных

образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик расчёта 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».¹

1.2.7. Постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 №355 «О проведении в 2009 году эксперимента по организации профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях Самарской области».²

1.2.8. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области.

1.2.9. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «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».

1.2.10. Приказа 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».¹

1.2.11. Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007г. №267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

1.2.12. Постановление Правительства Самарской области от 15.06.06г. № 12 «Об установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с

¹ Для учреждений, имеющих структурные подразделения, реализующие программы дошкольного образования.

² Для учреждений, реализующих программы профильного обучения старшеклассников в рамках регионального эксперимента.

изменениями от 18.10.2006г., 09.02.2007г.), постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353.

1.2.13. Приказа министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2012 № 4-од «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

1.2.14. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013г. № 762 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №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».

1.2.15. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.2.16. Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. №295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».

1.2.17. Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 «Об оплате 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, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)».

1.2.18. Постановление Правительства Самарской области от 30.10.2013г. №582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Школе, в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом Школы и требованиями коллективного договора.

1.4. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников учреждения, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.5. Положение принимается собранием трудового коллектива, согласовывается с советом учреждения и утверждается приказом директора.

1.6. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда

2.1. Формирование и структура фонда оплаты труда работников образовательного учреждения

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется на основании утвержденного Законом Самарской области, далее по тексту «ОУ» «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения **государственного образовательного стандарта общего образования** (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{НбфС} + \text{ОДФС}) \text{Н}, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения;

Нбф – норматив на реализацию государственного образовательного стандарта (с учётом увеличения заработной платы за работу в сельской местности и единого социального налога);

С – соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%);

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств;

Н – количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) базового фонда в размере не менее 78,66 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 51,18 % от базового фонда;

фонд оплаты труда прочего персонала в размере не более 19 % от базового фонда;

специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,82 % от базового фонда.

2) стимулирующего фонда в размере не более 21,34% от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда работников ОУ не менее 97%;

фонд оплаты труда руководителя ОУ не более 3%.

2.1.3. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, находящегося **на индивидуальном обучении** (далее – норматив), по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{Нбф С} + \text{ОДФС}) \text{ Н, где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения,

Нбф - норматив бюджетного финансирования в расчете на одного учащегося, находящегося на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показателям,

С - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения к нормативу бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта, устанавливаемое общеобразовательным учреждением (не менее 90%),

ОДФС – объем дополнительных финансовых средств;

Н - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников ОУ состоит из:

1) базового фонда в размере не менее 78,66% от фонда оплаты труда работников, которых включает:

фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, в размере не менее 59,18% от базового фонда;

фонд оплаты труда прочего персонала в размере не более 19% от базового фонда;

специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,82% от базового фонда.

2) стимулирующего фонда в размере не более 10% от фонда оплаты труда работников, который включает:

фонд оплаты труда работников ОУ не менее 97%;

фонд оплаты труда руководителя ОУ не более 3%.

2.1.4. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

2.1.5. Заработная плата педагогических работников начисляется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, принятой в Самарской области. Начисление заработной платы педагогических работников осуществляется исходя из средней расчётной единицы за один учебный час, количества учащихся в классе, количества учебных часов и повышающих коэффициентов, учитывающих деление класса на группы, квалификационную категорию и наличие звания или ученой степени у работника.

Средняя расчётная единица за один учебный час педагогических работников осуществляющих процесс с учащимися школы рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное, общее среднее, основное общее образования, среднее (полное) общее образование), а также с учащимися находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям и на длительном лечении в больницах, с ограниченными возможностями здоровья, получающими общее образование в форме экстерната.

Средняя расчётная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября.

2.1.6. Должностные оклады (оклады) работников образовательного учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно штатному расписанию, которое формируется и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда.

2.1.7. Заработная плата включает компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда, а также, выплаты стимулирующего характера. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и

выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

2.1.8. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения и группы оплаты труда образовательного учреждения.

2.1.9. Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МОиН СО, в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

2.1.10. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается директором школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения два раза в год в январе и сентябре.

2.2. Формирование ФОТ работников СП «Детский сад «Колосок»

2.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников СП «Детский сад «Колосок», далее по тексту «ДОУ» осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования на одного воспитанника на реализацию программы дошкольного образования по формуле:

$$\text{ФОТ}=(\text{Рнбф}+\text{Нбф})\cdot\text{Н}\cdot\text{D},$$

где $(\text{Рнбф}+\text{Нбф})$ *-сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее – нормативы финансового обеспечения);

Рнбф- норматив финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

Нбф - норматив финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных организациях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

Д – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива бюджетного финансирования (92,84-98,18% от нормативов финансового обеспечения);

Н – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

2.2.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

2.2.3. Фонд оплаты труда работников ДОУ состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников ДОУ определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} * 69,6\%, \text{ где}$$

БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников ДОУ,

ФОТ – фонд оплаты труда работников ДОУ,

69,6% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников ДОУ.

2.2.5. В базовую часть ФОТ работников ДОУ включается оплата труда исходя из базовых должностных окладов, а также компенсационные и социальные выплаты, установленные трудовым законодательством.

2.2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОУ определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} * 30,4\%, \text{ где}$$

СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОУ,

ФОТ – фонд оплаты труда работников ДОУ,

30,4% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДОУ.

2.2.7. Стимулирующая часть ФОТ включает в себя стимулирующие выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников, применение инновационных педагогических технологий в процессе дошкольного образования.

2.2.9. Базовая часть фонда оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих присмотр и уход определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} * 76,8\%, \text{ где}$$

БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста,

ФОТ – фонд оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста,

76,8% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников ДОУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

2.2.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДООУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} * 23,2\%, \text{ где}$$

СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДООУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста,

ФОТ – фонд оплаты труда работников ДООУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста,

23,2% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДООУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

2.2.11. В состав базовой части заработной платы включается оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных), повышение должностных окладов (окладов) на 20% работникам за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития, с нарушениями физического развития разной степени, а также с туберкулезной интоксикацией), на 25% - за работу в сельской местности.

2.2.12. В состав стимулирующей части заработной платы включаются:

- стимулирующие выплаты медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за выслугу лет.

2.2.13. Экономия по фонду оплаты труда ДООУ направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

2.3. Формирование ФОТ работников осуществляющих школьные перевозки

2.3.1. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки определяется по формуле:

1) Водитель автобуса:

$$\text{ФОТ} = \text{С} + (\text{С } Y_1 N_1 + \text{С } Y_2 N_2 + \text{С } Y_3 N_3 + \text{С } X_1 K_1 + \text{С } X_2 K_2 + \text{С } X_3 K_3) \times 1,262 \times 12, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

С – размер оклада водителя школьного автобуса, утвержденный постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431;

Y₁, Y₂, Y₃ – размер надбавки с учётом стажа работы водителем автобуса;

N₁, N₂, N₃ – количество водителей, имеющих соответствующий стаж работы водителем автобуса;

X₁, X₂, X₃ – размер надбавки, учитывающий среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день;

K₁, K₂, K₃ - число водителей школьных автобусов, проезжающих среднее количество километров в день.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

Y₁ – до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

Y₂ – до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

Y₃ – до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет.

В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

X₁ – до 100 %, если среднее количество километров не превышает 40 км;

X₂ – до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

X₃ – до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

2) Сопровождающий (воспитатель):

$$\text{ФОТ} = \text{С} + (\text{С } Y), \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда за счет средств областного бюджета;

С – размер оклада сопровождающего, утвержденный постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431;

Y – размер доплаты за работу в сельской местности.

2.3.2. Экономия по фонду оплаты труда работников осуществляющих школьные перевозки направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3. Распределение специального фонда оплаты труда

3.1. Порядок и условия назначения доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам ОУ

3.1.1. Специальный фонд оплаты труда вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

3.1.2. Осуществляемые из специального фонда доплаты и надбавки могут быть постоянными (на год), временными (на определенный период времени), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и учетом её результативности).

3.1.3. Доплаты и надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

3.1.4. Доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.1.5. Виды доплат и надбавок:

Доплаты и надбавки	Категория работников	Размер выплат, руб.
Проверка тетрадей и письменных работ	Педагогические работники	от 100 до 500 за класс
Заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, спортзал и т.д.)	Педагогические работники	от 100 до 500 за кабинет
Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	Педагогические работники	от 100 до 300
Работа, не предусмотренная должностными обязанностями работников	Все работники ОУ	в пределах специального ФОТ
Наличие у педагога знака «Почетный работник РФ» и грамоты Министерства образования РФ	Все работники ОУ	до 1000
Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных	Все работники ОУ	в пределах специального ФОТ
Почетное звание Заслуженный учитель РФ	Педагогические работники	до 1000
Руководство методическим объединением	Педагогические работники	до 600
Организация горячего питания школьников	Все работники ОУ	до 1000

Работа в аттестационных комиссиях на уровне образовательного учреждения и округа	Педагогические работники	до 600
Работа по организации экстерната	Педагогические работники	до 600
Обслуживание вычислительной техники	Все работники ОУ	до 1000
Организация работы по технике безопасности в школе	Все работники ОУ	до 1000
Организация антитеррористической работы в школе	Все работники ОУ	до 1000
Ведение воинского учёта	Все работники ОУ	до 600
Работа с общественными организациями	Все работники ОУ	до 600
Работа по гражданской обороне	Все работники ОУ	до 1000
Работа в сельской местности	Специалисты, работающие в сельской местности	в пределах специального ФОТ
Сложность и напряженность в работе	Все работники ОУ	в пределах специального ФОТ

3.1.6. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деления класса на группы при обучении отдельными предметами:

1- если класс не делится на группы,

2- если класс делится на группы;

- учитывающими квалификационную категорию работников:

1,2- для педагогических работников, имеющих высшую категорию,

1,1- для педагогических работников, имеющих первую категорию,

1,05- для педагогических работников, имеющих вторую категорию.

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученной за достижения в сфере образования.

3.1.7. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с

вредными и опасными и иными особыми условиями труда (до 12% от оклада) (здесь и далее в расчете от базовой части заработной платы работника);

- доплаты за работу в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ);
 - доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ);
 - доплаты за сверхурочную работу (до 100% от оклада);
 - доплаты за совмещение профессии (должности) (до 100% от оклада);
 - доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (до 100% от оклада);
 - доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (до 100% от оклада);
 - доплаты за выполнение работ различной квалификации (до 100% от оклада);
 - ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:
 - при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
 - при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.
- 3.1.8. Все выплаты компенсационного характера производятся в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.2.2. Порядок и условия назначения доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам СП «Детский сад «Колосок»

3.2.1. Работникам ДОО производятся компенсационные выплаты из базовой части фонда оплаты труда:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда (до 12% от оклада);
- доплата за работу в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со ст.153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (до 100% от оклада);
- доплата за совмещение профессий (должностей) (до 100% от оклада);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ (до 100% от оклада);

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (до 100% от оклада);
- доплата за выполнение работ различной квалификации (до 100% от оклада);
- доплата за работу в сельской местности (25% от оклада);
- надбавка за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) (от 15 до 20% от оклада);
- доплата за работу, не предусмотренную должностными обязанностями (размер не ограничен);
- доплата за заключенный договор о полной индивидуальной материальной ответственности (до 100% от оклада);
- доплата за интенсивность, напряженность труда (до 200% от оклада).

3.2.2. Все выплаты компенсационного характера производятся в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.2.3. Порядок и условия назначения доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам осуществляющим школьные перевозки

3.3.1. Водителям автобусов, воспитателям, осуществляющим школьные перевозки устанавливаются доплата и надбавки от оклада, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431:

- за стаж работы водителем автобуса до 150%;
- за среднее количество километров, проезжаемых школьным автобусом в день до 150%;
- за работу в сельской местности в размере 25% от оклада.

3.3.2. Размеры надбавок, доплат водителям автобусов в совокупности не должны превышать 300% от размера оклада, утвержденного постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431.

4. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда

4.1. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения

4.1.1 Стимулирующий фонд оплаты труда вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

4.1.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

4.1.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.1.4. Стимулирующий фонд распределяется между различными категориями работников учреждения в следующих пропорциях:

- для педагогов - 67% от стимулирующей части ФОТ;
- для всех работников ОУ - 30% от стимулирующей части фонда;
- для директора ОУ – 3% от стимулирующей части ФОТ.

4.1.5. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

- надбавки за эффективность (качество) работы;
- премии за интенсивность и напряженность работы;
- иные поощрительные выплаты.

4.1.6. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

4.1.7. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество труда) устанавливаются 2 раза в год (в сентябре – по итогам истекшего учебного года и в январе - по итогам календарного года) сроком от четырех до восьми месяцев.

4.1.8. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых (приложение №1-20) критериев оценки эффективности (качества) работы в следующем порядке:

- все работники ОУ представляют директору листы оценивания профессиональной деятельности (по утвержденной форме) до – 10 сентября, 12 января;
- директор ОУ представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая устанавливает достоверность представленной информации и осуществляет подсчет баллов в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) работы (согласно приложений № 1-20);
- Управляющий совет школы в 2-х дневный срок рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников ОУ в соответствии с критериями эффективности труда;
- На основании Протокола Управляющего Совета главный бухгалтер

стимулирующую часть ФОТ ОУ по категориям работников делит на общее количество баллов. В результате получаем вес (в рублях) одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер стимулирующей выплаты конкретного работника на текущий период.

- директор ОУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат в срок до 16 сентября, 18 января;
- в случае несогласия с решением Управляющего совета школы работник вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление, а комиссия обязана осуществить проверку и дать аргументированный ответ. В случае установления фактов нарушения процедур оценивания или допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания;
- разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии средств в стимулирующем фонде за более высокое качество выполнения должностных обязанностей в течение текущего периода, согласно критерий содержащихся в приложениях № 1-20. Основанием для выплат данного вида может являться представление заместителя директора по УВР, главного бухгалтера.

4.1.9. Если работник ОУ уволился по собственному желанию и через некоторое время принимается вновь на работу, стаж для назначения стимулирующих выплат считать с первоначального приема на работу.

4.1.10. При выходе из отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет, за работником сохраняется право на стимулирующие выплаты согласно листу оценивания (набранных баллов), за период предшествующий отпуску.

4.1.11. Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утверждённых министерством образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются руководителем общеобразовательного учреждения);

4.1.12. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МОиН СО.

4.1.13. В случае если установленная доля стимулирующей части фонда

оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

4.1.14. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

4.1.15. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия - это денежная выплата, стимулирующего и поощрительного характера сверх основного заработка работника.

4.1.16. Премирование производится из фонда экономии заработной платы и выплачиваются всем работникам ОУ согласно критерий приложения №21. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.17. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам школы снижаются (отменяются) приказом директора ОУ за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

4.2. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам СП «Детский сад «Колосок»

4.2.1. В целях стимулирования работников ДОУ к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

4.2.2. В состав стимулирующего фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

4.2.3. Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положением.

4.2.4. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) на основании приказа директора ОУ. Размер стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничивается.

4.2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда».

4.2.6. "Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей

"Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется».

4.2.7. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

надбавки за эффективность (качество) работы;

премии за интенсивность и напряженность работы;

иные поощрительные выплаты.

4.2.8. Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер.

4.2.9. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество) труда) устанавливаются 2 раза в год (в сентябре – по итогам истекшего учебного года и в январе - по итогам календарного года) сроком от четырех до восьми месяцев.

4.2.10. Перечень показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ДООУ определены в соответствии с критериями, утвержденными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од, № 31-од и дополнены ДООУ самостоятельно (приложение № 1-20) и устанавливаются в следующем порядке:

- все работники ДООУ представляют директору листы оценивания профессиональной деятельности (по утвержденной форме) до – 10 сентября, 12 января;
- директор ОУ представляет в Управляющий совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая устанавливает достоверность представленной информации и осуществляет подсчет баллов в соответствии с критериальной таблицей оценивания эффективности (качества) работы (согласно приложений № 1-20);
- Управляющий совет школы в 2-х дневный срок рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников ДООУ в соответствии с критериями эффективности труда;

- На основании Протокола Управляющего Совета главный бухгалтер стимулирующую часть ФОТ ДООУ по категориям работников делит на общее количество баллов. В результате получаем вес (в рублях) одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер стимулирующей выплаты конкретного работника на текущий период.
- директор ОУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат в срок до 16 сентября, 18 января;
- в случае несогласия с решением Управляющего совета школы работник вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление, а комиссия обязана осуществить проверку и дать аргументированный ответ. В случае установления фактов нарушения процедур оценивания или допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания;
- разовые выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии средств в стимулирующем фонде за более высокое качество выполнения должностных обязанностей в течение текущего периода, согласно критерий содержащихся в приложениях № 1-20 . Основанием для выплат данного вида может являться представление заместителя директора по УВР, главного бухгалтера.

4.2.11. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2.12. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.2.13. К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия - это денежная выплата, стимулирующего и поощрительного характера сверх основного заработка работника.

4.2.14. Премирование производится из фонда экономии заработной платы и выплачиваются всем работникам ОУ согласно критерий приложения №21. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.2.15. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам ДООУ снижаются (отменяются) приказом директора ОУ за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в ДООУ;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на работе, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

5. Премирование работников осуществляющих школьные перевозки

5.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы, и выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени или объему выполненной работы.

5.2. Премирование производится из фонда экономии заработной платы, согласно критерий приложения №21. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.3. Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам школы снижаются (отменяются) приказом директора ОУ за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в ОУ;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- отсутствие без уважительных причин на работе, совещаниях, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказу руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем

учреждения.

6. Материальная помощь

6.1. Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих 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).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

7. Порядок установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в введении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений

7.1. Работникам ОУ производятся выплаты вознаграждения на которых приказом ОУ возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе на основании Постановления Правительства Самарской области от 15.06.06г. № 12 «Об установления вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в введении Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (с изменениями от 18.10.2006г., 09.02.2007г.), Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

7.2. В классах с наполняемостью 14 человек и более устанавливается вознаграждение в размере 1600 рублей. В классах наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

7.3. Вознаграждение считается дополнительным и не отменяет ранее установленных надбавок и доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

8. Заключительная часть

8.1. Срок действия данного Положения не ограничен.

8.2. Положение может быть изменено и дополнено приложениями с конкретизацией определенных вопросов.