

От Работодателя:

Директор ГБОУ СОШ им. П.В.
Кравцова с. Старопохвистнево
ГБОУ СОШ
им. П.В. Кравцова
с. Старопохвистнево

Поручикова С.Н.
« 19 » 09 2017 г.



От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ им.П.В.
Кравцова с. Старопохвистнево

Хамидуллина Р.Х.
« 19 » 09 2017 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 2017-2020 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 1 от « 18 » 09 2017 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА.....	3
Раздел 3. ОБЪЕМ РАБОТЫ (УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	4
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	5
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	6
Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА.....	7
Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	9
Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	10
Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА.....	11
Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.....	12
Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	12

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;
2. Приложение № 2 «Перечень должностей с ненормированным рабочим днем»;
3. Приложение № 3 «Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный отпуск»;
4. Приложение № 4 «Перечень должностей и профессий работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда»;
5. Приложение № 5 «Соглашение по охране труда»;
6. Приложение № 6 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;
7. Приложение № 7 «Положение об оплате, доплатах, надбавках, премировании и оказании материальной помощи».

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) 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 (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.¹

2. Сторонами Договора являются:
работодатель в лице директора учреждения Поручиковой Светланы Николаевны;
работники в лице Хамидуллиной Рамзии Хамитовны, председателя первичной профсоюзной организации.

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

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

5. Договор является единым для учреждения, включая структурное подразделение «Детский сад «Колосок».

6. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя также обязательства, закрепленные Самарским областным трехсторонним соглашением между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2015-2017 годах,² а также Соглашением по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2015-2017 годы.³

7. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.⁴

8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.⁵

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

9. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

10. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном нормативными правовыми актами Самарской области.

~~11.~~ При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется по согласованию с представительным органом

¹ часть первая ст. 40 ТК РФ. Правовая природа коллективного договора позволяет его отнести к разновидности нормативных правовых договоров, содержащих нормы трудового права (апелляционное определение Томского областного суда от 01.02.2013 № 33-300/2013)

² по аналогии с абзацем седьмым преамбулы указанного трехстороннего соглашения (далее по тексту ссылок – областное трехстороннее соглашение)

³ далее по тексту ссылок – областное отраслевое соглашение

⁴ в соответствии с частью второй ст. 22 ТК РФ, работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью

⁵ ст. 68 ТК РФ

работников учреждения.⁶

~~12.~~ Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) выплачивается 25 числа расчетного месяца и окончательный расчет за отработанный месяц выплачивается 10 числа месяца, следующего за расчетным,⁷ переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.⁸

13. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени.⁹ Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

14. Работникам учреждения по их заявлению предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.

15. Работники учреждения дают согласие на передачу в кредитную организацию, осуществляющую перечисление заработной платы на платежные карты, их персональных данных с целью обслуживания указанных платежных карт.

16. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.¹⁰

Раздел 3. ОБЪЕМ РАБОТЫ (УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

17. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.¹¹

18. Объем работы (учебная нагрузка) педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничивается.¹²

19. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

⁶ абзац седьмой п. 5.3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы, абзац седьмой п. 5.3 областного отраслевого соглашения

⁷ часть шестая ст. 136 ТК РФ

⁸ ст. 136 ТК РФ

⁹ согласно письму Роструда от 08.09.2006 № 1557-6 «Начисление авансов по зарплате», при определении размера аванса следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу)

¹⁰ абзац пятый части четвертой ст. 57 ТК РФ, часть вторая ст. 196 ТК РФ

¹¹ п. 4.1.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы, п. 4.1.5 областного отраслевого соглашения

¹² данный пункт не относится к организациям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам, которым необходимо руководствоваться разделом VII приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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»

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

20. *Варианты установления рабочей недели*¹³

Для учреждений, работающих по 5-дневной учебной неделе

Для Структурного подразделения «Детский сад «Колосок» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.¹⁴

Для учреждений, работающих по 6-дневной учебной неделе

В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

21. Для работников учреждения, за исключением сторожей,¹⁵ продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.¹⁶ Во избежание «окон» у обучающихся учреждение регулирует расписание занятий.

22. В соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, выборный орган первичной профсоюзной организации работников учреждения путем подписания настоящего договора выражает согласие на привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в следующих случаях:

дежурство по учреждению;

подготовка и сдача бухгалтерской, статистической, управленческой отчетности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

подготовка к культурно-массовому мероприятию муниципального, областного или федерального уровня.

¹³ ст. 100 ТК РФ

¹⁴ часть первая ст. 100 ТК РФ

¹⁵ указываются должности работников, для которых невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день

¹⁶ 1. Для работников, которым в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю» (далее – приказ № 588н) установлена норма рабочего времени 8 часов в день при 40-часовой рабочей неделе, продолжительность рабочего времени в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, составляет 7 часов.

2. Для педагогических работников, которым установлена продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю в соответствии с пунктами 2.1 и 2.2 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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 № 1601) и для которых в соответствии с приказом № 588н норма рабочего времени составляет 7 часов 12 минут в день, продолжительность рабочего времени в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, составляет 6 часов 12 минут.

3. Для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической работы 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю в соответствии с пунктами 2.3 – 2.7 приказа № 1601, продолжительность рабочего времени в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, составляет 3 часа, 3 часа 48 минут, 4 часа, 5 часов, 6 часов 12 минут соответственно.

4. Для педагогических работников, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю в соответствии с пунктом 2.8.1 приказа № 1601, продолжительность рабочего времени в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 академический час (урок). Правило, установленное частью первой статьи 95 ТК РФ, распространяется на всех работников, что подтверждается решением Верховного суда от 29.09.2006 № ГКПИ06-963

Отдельного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации по каждому конкретному работнику в указанных случаях не требуется.

23. Явка работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки определяется следующим образом:¹⁷

при времени выезда с 20.00 до 23.59 – работник работает полный рабочий день с оплатой в одинарном размере и предоставлением ему дополнительного дня отдыха (при этом средний дневной заработок в соответствии со статьями 139, 167 Трудового кодекса Российской Федерации за работником также сохраняется);

при времени выезда с 16.00 до 19.59 – работник работает первую половину дня с оплатой в двойном размере без предоставления ему дополнительного времени отдыха;

при времени выезда ранее 15.59 – работник не работает;

при времени приезда до 2.00 – работник работает полный рабочий день с оплатой в одинарном размере и предоставлением ему дополнительного дня отдыха;

при времени приезда до 10.00 – работник работает вторую половину дня (4 часа) с оплатой в двойном размере без предоставления ему дополнительного времени отдыха;

при времени приезда после 10.00 – работник не работает.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

24. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Приложению №3.

25. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:¹⁸

завхозу 7 календарных дней

главному бухгалтеру 7 календарных дней

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами Самарской области.¹⁹

26. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.²⁰

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проведением сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

¹⁷ п. 4 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749

¹⁸ ст. 119 ТК РФ. В соответствии со ст. 101 ТК РФ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников

¹⁹ ст. 119 ТК РФ

²⁰ ст. 263 ТК РФ

Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА²¹

27. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

28. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

29. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

30. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:
время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;
время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;
время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;
время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;
время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

31. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:
в ситуациях, перечисленных в пункте 28 настоящего договора;
после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

²¹ требование о включении данного раздела содержится в п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

32. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от типа занятости (основная работа или работа по совместительству) и составляет:²²

12 месяцев – для педагога-библиотекаря, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, старшего воспитателя, учителя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога;

8 месяцев – для воспитателя, методиста, педагога-психолога, старшего педагога дополнительного образования, старшего тренера-преподавателя;

6 месяцев – для педагога дополнительного образования, педагога-организатора, социального педагога, тренера-преподавателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, старшего вожатого.

33. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

34. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

35. Допускается разделение длительного отпуска на две части, при этом одна из частей не может быть менее 40 процентов продолжительности длительного отпуска.

36. В случае разделения длительного отпуска на части допускается использование второй части длительного отпуска в очередном учебном году. При неиспользовании работником второй части длительного отпуска в очередном учебном году работник теряет право на предоставление этой части длительного отпуска.

37. Не допускается уход в длительный отпуск более 30 процентов работников, занимающих должности учителей, воспитателей.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

38. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

39. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

40. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 апреля, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если

²² в первом варианте максимальная продолжительность длительного отпуска предложена с учетом деления должностей, входящих в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, на квалификационные уровни. В соответствии с п. 2 приказа Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», при структурировании должностей, входящих в одну профессиональную квалификационную группу, по квалификационным уровням учитывается сложность выполняемых работ. Должности педагога-библиотекаря, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности учителей, старшего воспитателя, учителя, учителя-логопеда отнесены к четвертому квалификационному уровню (т.е. предполагающему наибольшую сложность), должность воспитателя, методиста, педагога-психолога, старшего педагога дополнительного образования – к третьему квалификационному уровню, должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора, социального педагога – ко второму квалификационному уровню. Возможен и иной принцип установления максимальной продолжительности длительного отпуска, например, в зависимости от продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) – чем она меньше, тем меньше максимальная продолжительность длительного отпуска. Для этого случая предлагается вариант № 2

продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.

41. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.²³

42. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за месяц.²⁴ В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

43. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:

невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);

замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;

работник осуществляет образовательную деятельность в классах, являются выпускными.

Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ²⁵

44. В пределах финансовых возможностей учреждение осуществляет: добровольное медицинское страхование.

45. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;²⁶

бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

46. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных нормативными правовыми актами Самарской области.²⁷

²³ апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 20.01.2016 по делу № 33-7/2016: работник написала заявление о предоставлении длительного отпуска, в чем ей было отказано. В связи с этим работодатель не издал приказ о предоставлении работнику длительного отпуска. Работник не явился на работу в первый день длительного отпуска, за что был правомерно уволен работодателем

²⁴ две недели – наименьший срок, за который работодатель обязан сообщить лицу, работающему по совместительству о расторжении трудового договора с ним в связи с выходом на работу основного работника (ст. 288 ТК РФ)

²⁵ Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами. Эти выплаты не входят в систему оплаты труда, не являются объектом обложения страховыми взносами и, соответственно, не подлежат включению в базу для начисления страховых взносов (постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 25.12.2014 № 18АП-14381/2014, 18АП-14678/2014)

²⁶ педагогические работники пользуются указанным правом в соответствии с п. 8 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Остальные работники учреждения могут пользоваться данным правом в случае его указания в коллективном договоре

²⁷ ст. 168 ТК РФ

47. Расходы, превышающие размеры, установленные нормативными правовыми актами Самарской области, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.²⁸

48. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь не более 4000 рублей в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и послеоперационного периода;

смерти близкого родственника;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту;²⁹

других исключительных случаях.

49. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.³⁰

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

50. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами,³¹ при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста),³²

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;³³

совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;³⁴

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет.

²⁸ по аналогии с п. 3 постановления Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета». Данный пункт включается, если в нормативных правовых актах органов местного самоуправления отсутствует прямой запрет на возмещение расходов сверх установленных органами местного самоуправления норм

²⁹ п. 6 ст. 217 НК РФ

³⁰ по аналогии с отраслевым соглашением между общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2014 – 2016 годы

³¹ к таким федеральным законам относятся, например, Федеральный закон от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне», Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», Закон СССР от 31.05.1991 № 2213-1 «Об изобретениях в СССР» и др.

³² с учетом п. 8.7 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы, абзаца девятого п. 8.5 областного отраслевого соглашения

³³ с учетом абзаца двенадцатого п. 8.7 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы, абзаца одиннадцатого п. 8.5 областного отраслевого соглашения

³⁴ по аналогии с абзацем третьим п. 4.2 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы, абзацем третьим п. 4.2 областного отраслевого соглашения

51. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;
обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

52. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.³⁵

53. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в размере с установленным законодательством.³⁶

54. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.³⁷

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

55. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

56. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

57. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.³⁸

58. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.³⁹

59. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

³⁵с учетом абзаца девятого п. 8.7 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы, п. 8.5 областного отраслевого соглашения

³⁶ на основании части четвертой ст. 178 ТК РФ

³⁷абзац второй п. 4.2 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы, абзац второй п. 4.2 областного трехстороннего соглашения

³⁸ часть шестая ст. 213 ТК РФ

³⁹ ч. 1 ст. 8 ФЗ «О специальной оценке условий труда»

60. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 6 человек.⁴⁰

Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

~~61.~~ Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

62. Работодатель ежемесячно перечисляет профсоюзному органу средства от приносящей доход деятельности в размере одного процента на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.⁴¹

~~63.~~ Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.⁴²

64. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам)⁴³ для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

65. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.⁴⁴

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

66. Договор вступает в силу с 1 сентября 2017 года и действует до 31 августа 2020 года.⁴⁵

67. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

68. Договор может быть в любое время расторгнут по соглашению Сторон.⁴⁶

⁴⁰ часть первая ст. 218 ТК РФ

⁴¹ по мнению Минздравсоцразвития России (письмо от 22.06.2012 г. № 22-5-3027), перечисление денежных средств профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, может осуществляться за счет средств, полученных федеральными бюджетными учреждениями от приносящей доход деятельности

⁴² п. 10.2.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы, п. 11.2.5 областного отраслевого соглашения

⁴³ п. 10.2.4 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы, п. 11.2.4 областного отраслевого соглашения

⁴⁴ с учетом п. 10.2.2 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы

⁴⁵ действие договора автоматически не продлевается

⁴⁶ Трудовым кодексом РФ не предусмотрено досрочное расторжение коллективного договора; статьей 44 ТК РФ предусмотрено лишь его изменение и дополнение. Досрочное расторжение коллективного договора не противоречит ТК РФ. В то же время если орган, осуществляющий уведомительную регистрацию коллективных договоров, укажет на недопустимость досрочного расторжения коллективного договора, рекомендуется

69. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.⁴⁷

70. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

71. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации.

72. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

73. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

заклучить Изменения в коллективный договор, в которых указать более раннюю дату прекращения действия коллективного договора

⁴⁷абзац четырнадцатый части второй ст. 41 ТК РФ

Утвержден
Директор школы

Поручикова С.Н.

Приказ № 3 от «19» 09 2014 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

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания
профсоюзной организации работников
от 18.09.2014 № 1

Общие положения

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации») и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБОУ СОШ им. П.В. Кравцова с. Старопохвистнево (далее – учреждение).

2. В трудовых отношениях с работником учреждения работодателем является учреждение в лице директора учреждения.

3. На работников, выполняющих работы, оказывающих услуги на условиях гражданско-правовых договоров, настоящие Правила не распространяются.

Порядок приема и увольнения работников

4. Прием на работу в учреждение осуществляется на основании трудового договора.⁴⁸

5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:⁴⁹

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лица, из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, также предъявляют решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.⁵⁰

С документов, указанных в абзацах втором, четвертом – восьмом, работодатель делает ксерокопии, которые хранит в личном деле работника.

6. При заключении трудового договора о работе по совместительству лицо,

⁴⁸ ст. 16 ТК РФ

⁴⁹ ст. 65 ТК РФ

⁵⁰ часть третья ст. 351.1 ТК РФ

поступающее на работу на должности педагогических работников, может также предъявить трудовой договор по месту его основной работы или заверенную работодателем копию трудовой книжки.

7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.⁵¹

8. 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.

9. Педагогической деятельностью в учреждении имеют право заниматься: лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам;⁵²

лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.⁵³

10. К педагогической деятельности не допускаются лица:⁵⁴
лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

11. Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями директор учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Директор учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период

⁵¹ часть четвертая ст. 65 ТК РФ

⁵² ч. 1 ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ»

⁵³ п. 9 приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

⁵⁴ ст. 331 ТК РФ

производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.⁵⁵

12. К трудовой деятельности в учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом пункта 10 настоящих Правил, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.⁵⁶

13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.⁵⁷

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией⁵⁸ (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник);

с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.⁵⁹

15. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.⁶⁰ Работа работника на период испытания регулируется также Порядком прохождения испытания в учреждении, утвержденным приказом директора учреждения.

16. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.⁶¹

17. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.⁶²

18. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:⁶³

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

⁵⁵ часть вторая ст. 351.1 ТК РФ

⁵⁶ часть первая ст. 351.1 ТК РФ

⁵⁷ часть третья ст. 68 ТК РФ

⁵⁸ при наличии

⁵⁹ часть первая и вторая ст. 68 ТК РФ

⁶⁰ часть первая ст. 70 ТК РФ

⁶¹ часть первая ст. 71 ТК РФ

⁶² часть третья ст. 66 ТК РФ

⁶³ ст. 77 ТК РФ

- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

19. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются:⁶⁴

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.⁶⁵

21. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.⁶⁶

22. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.⁶⁷

23. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.⁶⁸

24. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261

⁶⁴ п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ

⁶⁵ часть первая ст. 80 ТК РФ

⁶⁶ часть вторая ст. 80 ТК РФ

⁶⁷ часть третья ст. 80 ТК РФ

⁶⁸ часть первая ст. 79 ТК РФ

Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.⁶⁹

26. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.⁷⁰

27. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).⁷¹

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.⁷²

28. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.⁷³

Основные права и обязанности работников учреждения

29. Права и обязанности работников учреждения устанавливаются статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

30. Академические права и свободы, трудовые права и социальные гарантии педагогических работников учреждения устанавливаются частями 3-5 и 8 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».⁷⁴

31. Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных приказом директора учреждения.⁷⁵

32. Обязанности педагогических работников учреждения устанавливаются частью 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».⁷⁶

33. Иные обязанности педагогических работников, не предусмотренные частью 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливаются указанным федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, трудовым договором.

Основные права и обязанности работодателя

34. Основные права и обязанности работодателя устанавливаются статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации.⁷⁷

Выплата заработной платы

35. Выплата работникам причитающейся в полном размере заработной платы производится 2 раза в месяц: за первую половину месяца (аванс) выплачивается 25 числа расчетного месяца и окончательный расчет за отработанный месяц выплачивается 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.⁷⁸

36. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.⁷⁹

⁶⁹ часть вторая ст. 79 ТК РФ

⁷⁰ часть третья ст. 79 ТК РФ

⁷¹ часть третья ст. 84.1 ТК РФ

⁷² часть четвертая ст. 84.1 ТК РФ

⁷³ часть первая ст. 84.1 ТК РФ

⁷⁴ ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

⁷⁵ ч. 4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

⁷⁶ ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ»

⁷⁷ ст. 22 ТК РФ

⁷⁸ часть восьмая ст. 136 ТК РФ

⁷⁹ часть третья ст. 136 ТК РФ

37. Работник уведомляет работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.⁸⁰

Рабочее время и время отдыха

38. Режим работы учреждения:

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».

В) В школе установлен:

для педагогического состава шестичасовой рабочий день (36 часов в неделю);

для работников с пятидневной рабочей неделей продолжительность рабочего времени в неделю – 40 ч, а для женщин – 36 ч.

Начало работы для педагогов и сотрудников (кроме сменного графика) в 8.00.

Начало занятий в Учреждении в 9.00.

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

39. Режим рабочего времени основных работников определяется приказом руководителя учреждения. Для лиц, работающих по совместительству, а также лиц, чей режим рабочего времени отличается от установленных настоящими Правилами, режим рабочего времени определяется трудовым договором.⁸¹

40. Нормальная продолжительность рабочего дня (смены) при 40-часовой рабочей неделе составляет:

- а) при пятидневной рабочей неделе – 8 часов,
- б) при шестидневной рабочей неделе: первые пять дней – 6 часов 40 минут, в шестой день, а также накануне нерабочего праздничного дня – 5 часов;

При продолжительности рабочей недели менее 40 часов нормальная продолжительность рабочего дня (смены) устанавливается с учетом:

части третьей статьи 95 Трудового кодекса Российской Федерации;

приказа Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»;

приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

41. Когда по условиям работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными условиями труда, – три месяца.

42. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.⁸²

⁸⁰ часть третья ст. 136 ТК РФ

⁸¹ ст. 100 ТК РФ

⁸² требование о включении данного положения содержится в части четвертой ст. 104 ТК РФ

43. В отношении работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня, работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.⁸³

44. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск в минимальном размере трех календарных дней возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

45. Дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней и суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими дополнительными оплачиваемыми отпусками в соответствии с законодательством Российской Федерации.

46. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается коллективным договором.

47. В учреждении применяется режим сменной работы, который действует в отношении следующих должностей, профессий работников:

сторож;

воспитателей.

Режим рабочего времени указанных работников определяется графиком сменности, который утверждается работодателем в порядке, установленном статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности. Распределение работающих по сменам, составление графиков сменности производится заместителями директора и утверждается директором учреждения.

48. При сменной работе продолжительность рабочей смены устанавливается не более 12 часов, а время непрерывного отдыха между сменами должно быть не менее 12 часов.

49. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.⁸⁴

50. Не предоставляется перерыв для отдыха и питания работникам, работающим по следующим должностям, профессиям:⁸⁵

воспитатель;⁸⁶

педагог дополнительного образования;

учитель;

помощник воспитателя;

⁸³ по аналогии с постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях». Включение в ПВТР данной нормы рекомендуется с целью обоснования режима ненормированного рабочего дня для отдельных работников при проверках. Учет можно производить в журнале произвольной формы. Примерное содержание столбцов: дата, время начала работы (если работа выполняется до начала установленного ПВТР рабочего дня или смены; время окончания выполнения работы (если работы выполняется после установленного ПВТР окончания рабочего дня или смены), краткое содержание работы, подпись работника, подпись работодателя

⁸⁴ ст. 103 ТК РФ

⁸⁵ требование о включении данного положения содержится ст. 108 ТК РФ. В соответствии с ТК РФ, работодатель обязан предоставлять время на перерывы для отдыха и питания всем работникам независимо от установленной продолжительности рабочего времени или нормы часов за ставку заработной платы, за исключением:

а) должностей указанных в настоящем пункте ПВТР, которым законом не предусматривается перерыв;

б) женщинам, имеющим детей и работающим неполное рабочее время (по данному вопросу см. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время»)

⁸⁶ в том числе воспитатель в группе продленного дня

сторож (вахтер);
водитель автомобиля, управляющий школьным автобусом.

51. Педагогическим и иным работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время одновременно вместе с обучающимися.⁸⁷ Для отдыха и приема пищи в рабочее время отводится столовая, также кабинеты, закрепленные за педагогами, для сторожей (вахтеров) – помещение для вахтера.

52. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.⁸⁸

53. В случае, если работник, вследствие производственной необходимости, накануне выходных и нерабочих праздничных дней работал полный (а не сокращенный) рабочий день⁸⁹ и отказался от оплаты часов переработки по нормам, установленным для сверхурочной работы, часы переработки суммируются и работнику предоставляется дополнительное время отдыха по принципу «один час отдыха за один час работы». Указанное время отдыха должно быть использовано работником до окончания календарного года. Работнику, не пожелавшему использовать накопленное время отдыха до окончания календарного года, работодатель сокращает продолжительность рабочего времени последней недели календарного года / декабря.

54. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.⁹⁰

55. В случае, если работник, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выберет в качестве компенсации предоставление ему другого дня отдыха,⁹¹ указанный день должен быть использован работником в: текущем полугодии.

56. Если работники не могут явиться по уважительной причине на работу, они должны известить об этом директора учреждения (заместителя директора / непосредственного руководителя) за 2 часа до начала работы с последующим представлением листков нетрудоспособности или других документов о причинах неявки. В экстренных случаях работник извещает директора учреждения (заместителя директора / непосредственного руководителя) немедленно.

Лист нетрудоспособности представляется в первый день выхода на работу после болезни.⁹²

57. По соглашению между работником учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

⁸⁷ п. 1.5 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 36

⁸⁸ ч. 1 ст. 95 ТК РФ

⁸⁹ часть вторая ст. 95 ТК РФ

⁹⁰ ст. 113 ТК РФ

⁹¹ часть третья ст. 153 ТК РФ

⁹² если работник на работу не явился и не сообщил работодателю о временной нетрудоспособности или об иной уважительной причине невыхода на работу, работодатель имеет право уволить работника «за прогул» при условии, что работник злоупотребил указанным правом: намеренно скрывается от работодателя, выключил телефон, не получает почтовую корреспонденцию, не предоставил лист нетрудоспособности в день увольнения и т.п. (судебная практика: апелляционное определение Свердловского областного суда от 26.05.2016 по делу № 33-8639/2016)

Федерации.⁹³

58. Отдельным категориям работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени.

Особенности рабочего времени педагогических работников

59. К работникам, ведущим учебную (преподавательскую) работу в учреждении, относятся: учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования.

60. Работникам, ведущим учебную (преподавательскую) работу, в зависимости от объема учебной нагрузки по соглашению сторон трудового договора может быть предусмотрено следующее количество свободных дней в неделю с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям:⁹⁴

- не более 9 часов – 3 рабочих дня;
- от 10 до 18 часов – 2 рабочих дня;
- от 19 до 24 часов – 1 рабочий день.

61. Работодатель не позднее трех рабочих дней до начала каникул объявляет приказом по учреждению график выполнения работ в учреждении в каникулы, а также устанавливает режим рабочего времени работников в каникулы.⁹⁵ Указанный приказ принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения, доводятся до работников под роспись, размещаются на информационном стенде учреждения.⁹⁶

62. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.⁹⁷

63. Режим рабочего времени воспитателей структурного подразделения определяется графиком сменности, который утверждается работодателем в порядке, установленном статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации.

64. Режим работы воспитателей:⁹⁸

смена 1 – 7.00-14.12

смена 2 – 10.48-18.00

Рабочее время каждого воспитателя определяется работодателем:

чередование смен в пределах рабочей недели (ПН, СР, ПТ – 7.00-14.12, ВТ, ЧТ – 10.48-18.00).

⁹³ ст. 93 ТК РФ

⁹⁴ п. 2.4 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536

⁹⁵ с учетом п. 4.6 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536

⁹⁶ при установлении временного режима рабочего времени работников в каникулы необходимо учесть переработку (если таковая допускалась) работниками в предпраздничный день за истекший период (месяц, четверть, триместр) и сократить продолжительность рабочего дня или смены в один из дней каникул на количество часов, на которое должно было производиться сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней. Например, за последнюю четверть было два предпраздничных дня. Работа работников в предпраздничные дни работодателем по определенным причинам не сокращалась. Следовательно, в каникулы необходимо предоставить дополнительное время отдыха

⁹⁷ ст. 113 ТК РФ

⁹⁸ режим рабочего времени воспитателей приводится исходя из расчетной потребности количества педагогических работников в ДОУ. В соответствии с письмом Минобрнауки России от 01.10.2013 № 08-1408 «О направлении методических рекомендаций по реализации полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации», расчетная потребность в количестве педагогических работников на оказание услуги по реализации программы в соответствии с ФГОС дошкольного образования составляет 1 работник на 8-10 воспитанников. Следует также учитывать постановление Минтруда РФ от 21.04.1993 № 88 «Об утверждении Нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)»

Конкретный режим работы воспитателей регулируется приказами по учреждению.

Служебные командировки

65. Режим труда и отдыха, установленный в учреждении, в служебной командировке на работника не распространяется. В то же время работник подчиняется правилам поведения, нормам профессиональной этики, принятым в учреждении, в течение всего времени командировки, включая ночное время.⁹⁹

66. Выходные или нерабочие праздничные дни, приходящиеся на служебную командировку работника и не связанные с выполнением им должностных обязанностей или служебного поручения, работнику не компенсируются (т.е. работнику не предоставляется равноценный день отдыха в месте нахождения учреждения).¹⁰⁰

67. Выполнение работником своих должностных обязанностей или служебного поручения в выходной или нерабочий праздничный день в служебной командировке регулируется отдельным приказом работодателя (помимо приказа о направлении в служебную командировку).¹⁰¹

Отпуска

68. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

69. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.¹⁰²

70. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.¹⁰³

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.¹⁰⁴

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.¹⁰⁵

71. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.¹⁰⁶

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.¹⁰⁷

72. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.¹⁰⁸

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению

⁹⁹ Определение Верховного суда РФ от 27.08.2002 № КАС02-441. Нормы регулирования ночного времени работников отражены в ст. 96 ТК РФ

¹⁰⁰ работнику было отказано в оплате за выходной день, приходящийся на командировку, в двойном размере, поскольку не был установлен факт привлечения его к выполнению должностных обязанностей или служебного поручения, а равно не издан приказ работодателя о работе в выходной день (апелляционное определение Саратовского областного суда от 10.05.2012 по делу № 33-2467/2012)

¹⁰¹ в этом случае требуется согласие работника (ст. 113 ТК РФ)

¹⁰² часть первая ст. 115 ТК РФ

¹⁰³ часть первая ст. 123 ТК РФ

¹⁰⁴ часть вторая ст. 123 ТК РФ

¹⁰⁵ часть третья ст. 123 ТК РФ

¹⁰⁶ часть первая ст. 122 ТК РФ

¹⁰⁷ часть четвертая ст. 124 ТК РФ

¹⁰⁸ часть вторая ст. 122 ТК РФ

работника предоставляется:¹⁰⁹

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;¹¹⁰

работникам в возрасте до 18 лет;¹¹¹

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;¹¹²

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.¹¹³

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.¹¹⁴

73. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.¹¹⁵

74. 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.¹¹⁶

75. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:¹¹⁷

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

76. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.¹¹⁸

¹⁰⁹ часть третья ст. 122 ТК РФ

¹¹⁰ ст. 260 ТК РФ

¹¹¹ ст. 267 ТК РФ

¹¹² абзац четвертый части третьей ст. 122 ТК РФ

¹¹³ к таким случаям можно отнести:

а) мужа, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам (часть четвертая ст. 123 ТК РФ);

б) один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);

в) женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет (абзац 3 пп. «б» п. 3 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 № 235 вместе с Решением Верховного Суда РФ от 17.06.2014 № АКПИ14-440);

г) одинокие мужчины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет (распоряжение Совмина СССР от 30.10.1985 № 2275р);

д) лица, награжденные знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР» (п. 1 ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

е) один из родителей (опекунов, попечителей), имеющий ребенка (детей) в возрасте до 18 лет;

ж) ветераны боевых действий (пп. 11 п. 1 ст. 16, пп. 4 п. 2 ст. 16, пп. 3 п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

з) супруги военнослужащих (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

и) иные случаи

¹¹⁴ последний абзац ст. 122 ТК РФ

¹¹⁵ часть первая ст. 125 ТК РФ

¹¹⁶ часть пятая ст. 124 ТК РФ

¹¹⁷ часть первая ст. 124 ТК РФ

¹¹⁸ часть первая ст. 128 ТК РФ

77. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по соглашению сторон может быть заменена денежной компенсацией.¹¹⁹

78. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным соглашением.

Поощрения за труд

79. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:¹²⁰

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

80. Работники учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Самарской области, муниципального района Похвистневский, СВУ МОиН СО, представляться к другим видам поощрений.

Дисциплинарные взыскания

81. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:¹²¹

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

82. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.¹²²

83. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.¹²³

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.¹²⁴

84. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.¹²⁵

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В

¹¹⁹ ст. 126 ТК РФ. При этом, как указано в Определении Верховного суда Республики Коми от 15.08.2011 № 33-4410/2011, замена части отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя, т.е. он может и отказать работнику

¹²⁰ ст. 191 ТК РФ

¹²¹ ст. 192 ТК РФ

¹²² часть пятая ст. 192 ТК РФ

¹²³ часть первая ст. 193 ТК РФ

¹²⁴ часть вторая ст. 193 ТК РФ

¹²⁵ часть третья ст. 193 ТК РФ

указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.¹²⁶

85. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.¹²⁷

86. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.¹²⁸

87. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.¹²⁹

Ответственность работников учреждения

88. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

89. Ответственность педагогических работников устанавливается статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Принят с учетом мнения
профсоюзной организации работников
Протокол от _____ № _____

¹²⁶ часть четвертая ст. 193 ТК РФ

¹²⁷ часть пятая ст. 193 ТК РФ

¹²⁸ часть шестая ст. 193 ТК РФ

¹²⁹ ст. 194 ТК РФ

**Перечень работ, обязанностей,
выполнение которых требует обязательного присутствия
работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу**

Ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;¹³⁰

внеурочная деятельность;

мероприятия для обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, не предусмотренные образовательной программой, но проводимые в учреждении;

мероприятия, предусмотренные программой развития учреждения, подготовка к ним;

мероприятия по плану работы учреждения;

мероприятия муниципального, областного или федерального уровня, проводимые по решению уполномоченного органа, подготовка к ним;

обучение работников учреждения в рамках дополнительного профессионального образования, проводимого в учреждении;

подготовка и сдача отчетности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся;

заседание педагогического совета учреждения (продолжительность заседания не превышает трех часов);

общее собрание работников (продолжительность собрания не превышает трех часов);

заседание методического совета (объединения);

проведение родительского собрания (общешкольного / в классе) – в соответствии с планом работы учреждения, личным планом педагогического работника;

периодические кратковременные дежурства (выполняются в дни наличия у педагогического работника учебной (преподавательской) работы;

¹³⁰ см. также приказ Минздравсоцразвития № 761н, должностные обязанности по должности учитель: осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)

Согласован
Председатель первичной
профсоюзной организации

Хамидуллина Р.Х.
«19» 09 2017 г.

Утвержден
Директор школы 
гбо Поручикова С.Н.
им. П.В. Кравцова
Приказ № 4 от «19» 09 2017 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
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 _____ Хамидуллина Р.Х.
 « 19 » 09 20 17 г.

Утвержден
 Директор школы _____
 им. П.В. Кравцова
 с. Старопохвистнево Поручикова С.Н.
 Приказ № 29 от « 19 » 09 20 17 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
 Председатель первичной
 профсоюзной организации

 Хамидуллина Р.Х.
 « 19 » 09 20 17 г.

Утвержден
 Директор школы 
 Поручикова С.Н.
 Приказ № 74 от « 19 » 09 2017 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
 Председатель первичной профсоюзной организации
 Хамидуллина Р.Х.
 «19» 09 2017 г.

Утверждено
 Директор школы
 Поручикова С.Н.
 Приказ № 29 от «19» 09 2017 г.

**Соглашение по охране труда
 на 2018 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		2500	по мере необходимости	Кадовба Е.В.	31	29
2	Ремонт классных комнат, служебных помещений	17		2900	до 20 августа	Вавилина Т.П.	56	48
3	Заправка оргтехники	5		7000	по мере необходимости	Кадовба Е.В.	31	29
4	Ремонт видеоаппаратуры			5000	по мере необходимости	Кадовба Е.В.	31	29
5	Комната отдыха	2		1000	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	45			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			6000	по мере необходимости	Вавилина Т.П.	9	9
итого				82000				

Согласован

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Хамидуллина Р.Х.
«19» 09 2017г.

Утвержден

Директор школы  Поручикова С.Н.
Приказ № 2-09 от «19» 09 2017г.



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 «19» сентября 2017г. № 2
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 «19» сентября 2017г. № 3-д
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:
Протокол заседания
первичной профсоюзной организации

от «18» сентября 2017г. № 1

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты 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 (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Самарской области, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

1.3.1. 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».

1.3.2. 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»».

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

1.3.4. 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»».

1.3.5. 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».

1.3.6. 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».¹³¹

1.3.7. 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».¹³²

1.3.8. 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.

1.3.9. 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».

1.3.10. 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

¹³¹ Для учреждений, имеющих структурные подразделения, реализующие программы дошкольного образования.

¹³² Для учреждений, реализующих программы профильного обучения старшеклассников в рамках регионального эксперимента.

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

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

1.3.13. 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».

1.3.14. 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».

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

1.3.16. 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».

1.3.17. 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)».

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

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

1.5. 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.

1.6. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

1.7. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении учетной степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним

сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.8. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяцы года.

1.9. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

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 согласно методике расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения от 31.12.2015г. № 917 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 областного бюджета 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 ДОУ, 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 ДОУ, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста,

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

23,2% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДОУ, 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 ДОУ 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:

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

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):

$$\text{ФОТ} = C + (CY), \text{ где}$$

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 (размер не ограничен);

- 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 ДОУ 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 (размер не ограничен);

- 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 доплаты 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 1 раза в год (в январе - по итогам календарного года) на срок не более одного года.

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 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 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, при стаже работы в должности не менее 3 месяцев, 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;

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- за несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;

- за отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;

- за нарушение санитарно - эпидемиологического режима;

- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- за нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;

- за 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 ДООУ 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 1 раз в год (в январе - по итогам календарного года) на срок до одного года.

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 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 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, при стаже работы в должности не менее 3 месяцев, 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 ДОУ снижаются (отменяются) приказом директора ОУ::

- за неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в ДОУ;
- за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- за несданные вовремя отчеты, планы работ, программы, аналитические материалы;
- за отсутствие без уважительных причин на работе, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- за нарушение санитарно - эпидемиологического режима;
- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- за нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- за 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, при стаже работы в должности не менее 3 месяцев

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;

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;

- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- за отсутствие без уважительных причин на работе, совещаниях, открытых общественных мероприятиях;

- за нарушение санитарно - эпидемиологического режима;

- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- за нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;

- за 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 ведении 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 ведении 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.

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда учителю

№ п/п	Наименование показателя	Максимальная оценка, балл
Позитивные результаты образовательной деятельности		
1	Снижение (отсутствие) неуспевающих учащихся	1
2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	1
3	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1
4	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	1
5	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ: 90 и более баллов, в классах в которых преподает учитель 80-89 баллов 55-79 баллов	10 5 3
Позитивные результаты методической деятельности		
6	Участие работников образовательного учреждения:	
	- в заочных конкурсах профессионального мастерства - в очных конкурсах профессионального мастерства	от 0,1 до 9
	- заочное участие на конференциях, форумах, семинарах и т.п. разного уровня - очное участие на мастер-классах, конференциях, форумах, семинарах и т.п. разного уровня - наличие публикаций методических материалов педагогов в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	от 1 до 13
	Наличие публикаций методических материалов педагогов в сети Интернет	2
	Руководство методической работой	10
7	Обоснованные обращения учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках: -отсутствие -наличие	1 -5
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся		
8	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров, команда за 1 ед.)	от 0,1 до 15
9	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров, команда за 1 ед.)	от 0,1 до 7

10	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров, команда за 1 ед.)	от 0,1 до 7
11	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	от 1 до 5
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)		
12	Охват детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам, спортивных секциях школы или на базе школы, в течение учебного года	от 1 до -5
13	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 90%)	от 2 до -2
14	Количества учащихся, стоящих на учете в комиссии разного уровня по делам несовершеннолетнего	от 2 до -2
15	Пропуски учащимися уроков без уважительной причины	от 2 до -2
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий		
16	Использование ИКТ-технологий в учебном процессе	от 1 до 2
17	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др)	от 1 до 2
18	Замечания по ведению документации	от 1 до -5
19	Высокий уровень исполнительской дисциплины	от 1 до -5
20	Своевременное и качественное предоставление отчетности, использование АСУ РСО	от 1 до -5
21	Наличие званий, наград, грамот МО, Благодарственных писем, дипломов	от 1 до 15

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
заместителям директора ОУ

Критерий и его максимальная оценка	Наименование, обозначение и условия оценки показателя	Диапазон баллов
1	2	3
1. Качество и общедоступность общего образования в школе 35 баллов	Успеваемость по школе. Зам.1 95-100% - 5 баллов 90-94% - 4 балла 80-89% - 3 балла 50-79% - 2 балла	0-5
	Качество знаний в школе. Зам.2. 50-100% - 5 баллов 40-49% - 4 балла 20-39% - 3 балла	0-5
	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, уменьшение количества учащихся, оставленных на повторный год обучения. Зам.3.	0-5
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций различных уровней. Зам.4.	0-3
	Высокий уровень организации, и проведения итоговой аттестации (в т. ч. В форме ЕГЭ, с участием общественных наблюдателей) Зам.5.	0-5
	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях) Зам.6.	0-3
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений. Зам.7.	0-2
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и программ элективных курсов, выполнение программ профильного изучения предметов. Зам.8.	0-5
	Низкая доля (по сравнению со средним значением по городу) обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в школе. Зам.9.	0-2
2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности охраны труда. Зам.10.	0-3
	Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории. Зам.1.	0-7

3. Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав. Зам.11.	0-2
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) Зам.12.	0-5
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов. Зам.13.	0-3
4. Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах. Зам.14.	0-5
	Снижение количества учащихся состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений совершенных учащимися. Зам.15.	0-5
5. Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов ит.д.). Зам.16.	0-3
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций. Зам.17.	0-4
	Проведение мониторинга в школе. Зам.18.	0-3
6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.). Зам.19.	0-3
	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся (организация эффективных занятий специальных групп по физкультуре). Зам.20.	0-5
	Наличие в школе оздоровительной программы для учащихся. Зам.21.	0-2
	Создание комфортных психологических условий обучения в школе. Зам.22.	0-5
7. Качество методического руководства педагогическим коллективом	Качество методической помощи педагогическим работникам в практической деятельности. Зам.23.	0-5
	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе). Зам.24.	0-5

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда педагогу-библиотекарю

Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Способ определения показателя	Оценка показателя
1	2	3	4
1. Формирование библиотечного фонда 10 баллов	Пополнение фонда библиотеки. Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на учебники. Б-1	По наличию или отсутствию подтверждающих документов	
2. Справочно-библиографическая работа 10 баллов	Оформление тематических стендов, информационных справок, в т.ч. по новинкам методической литературы. Б-2	По количеству оформленных стендов	1 справка – 2 балла; 1 стенд – 5 баллов
3. Работа с учителями: индивидуальная и массовая 30 баллов	Организация книжных выставок, полок, литературных викторин, игр. Участие в конкурсах. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения. Б-3	По количеству выставок, полок, викторин, игр, бесед, уроков внеклассного чтения	Выставка – 4 балла; полка – 2 балла; викторина – 5 баллов; игра – 5 баллов; обзорная беседа – 5 баллов; библиотечный урок – 5 баллов; урок внеклассного чтения – 3 балла
4. Освоение программы для школьных библиотек 20 баллов	Создание базы данных школьной библиотеки. Б-4	Наличие базы	Ведение работы по созданию базы – 3 балла; наличие актуальной базы – 20 баллов
5. Работа по сохранению библиотечного фонда 20 баллов	Рейды по проверке учебников. Б-5		1 рейд – 5 баллов
6. Выполнение разовых поручений 10 баллов	Выполнение поручений по работе. Б-6		

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда инструктору по физической культуре

Критерий и его максимальная оценка	Способ определения показателя	Оценка показателя
1	2	3
1. Организация физкультурно-оздоровительной деятельности с обучающимися в досуговое время 10 баллов	Отношение количества учащихся, воспитанников, привлеченных к физкультурно-оздоровительной работе по итогам периода, к численности обучающихся, воспитанников. Спорт-1	От 1 до 0,8 – 10 баллов; от 0,79 до 0,48 – 8 баллов; от 0,47 до 0,28 – 6 баллов; от 0,27 до 0,08 – 4 балла
2. Эффективное использование спортивного зала, спортивного оборудования по привлечению детей к спорту 5 баллов	Отношение количества учащихся, пользующихся спортзалом и оборудованием по итогам периода, к численности обучающихся данной группы. Спорт-3	0-5 баллов; от 0,01 до 0,04 – 3 балла; от 0,041 до 0,08 – 2 балла; от 0,081 до 0,12 – 1 балл
3. Проведение внутришкольных физкультурно-оздоровительных мероприятий (мини-соревнования по классам) 10 баллов	Отношение количества учащихся и родителей, с которыми проведена внеклассная работа (групповая и индивидуальная) к численности обучающихся данной группы. Спорт-4	От 1 до 0,8 – 10 баллов; от 0,79 до 0,48 – 8 баллов; от 0,47 до 0,28 – 6 баллов; от 0,27 до 0,08 – 4 балла
5. Организация межшкольных игр вне рамок районных, областных мероприятий 5 баллов	По количеству мероприятий. Спорт-5	По 2 балла за каждое мероприятие
6. Организация и проведение пропаганды здорового образа жизни с привлечением специалистов из других структур 5 баллов	По количеству мероприятий. Спорт-6	По 2 балла за каждое мероприятие
7. Создание школьных команд по видам спорта 5 баллов	По количеству видов спорта. Спорт-7	По 2 балла за каждую команду
9. Индивидуальная тренерская деятельность с обучающимися 5 баллов	По количеству обучающихся. Спорт-9	За каждого обучающегося 1 балл
10. Отсутствие травматизма на уроках и тренировках 5 баллов	Количество травмированных, по итогам периода. Спорт-10	0 – 5 баллов; 1-3 чел. – 3 балла; 4-6 чел. – 1 балл
11. Организация спортивных мероприятий в каникулярное время 5 баллов	Отношение количества учащихся, привлеченных к спортивным мероприятиям, по итогам периода, к численности обучающихся. Спорт-11	От 1 до 0,8 – 5 баллов; от 0,79 до 0,6 – 4 балла; от 0,59 до 0,4 – 3 балла; от 0,39 до 0,2 – 2 балла; от 0,19 до 0,05 – 1 балл

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
ответственного за охрану труда

№п/п	Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателей	Диапазон оценок показателей, балл
1	2	3	4
1	Обеспечение комплексной безопасности школы (20 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие несчастных случаев ✓ Своевременная подача заявок 	0-20
2	Методическое обеспечение комплексной безопасности школы (25 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Составление программы первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте ✓ Составление программы вводного инструктажа по охране труда ✓ Составления плана обучения по охране труда членов трудового коллектива ✓ Составление плана работы школы по охране труда и обеспечению безопасности ✓ Составление плана мероприятий по противопожарной безопасности ✓ Составление плана по гражданской обороне и согласование с начальником отдела ГО и ЧС администрации м.р. Похвистневский ✓ Выбор дружины юных пожарных ✓ Составление и согласование Декларации пожарной безопасности в отношении структурного подразделения с отделом пожарного надзора г.о.Похвистнево и м.р. Похвистневский ✓ Составление паспорта комплексной безопасности ОУ и согласование с отделом пожарного надзора г.о.Похвистнево и м.р. Похвистневский и ОВД по г.о.Похвистнево и м.р. Похвистневский ✓ Участие в разработке Коллективного договора и регистрация в департаменте труда и занятости населения Самарской области ✓ Подготовка документов для лицензирования медицинского кабинета 	0-25

3	Обеспечение пожарной безопасности школы 30 баллов)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Практическая отработка планов эвакуации людей из здания в случае возникновения пожара ✓ Оформление акта отработки учебной эвакуации ✓ Проверка наличия и исправности средств пожаротушения и составления акта ✓ Проверка работоспособности системы оповещения о пожаре и составления акта ✓ Проведение инструктажа по противопожарной безопасности с сотрудниками (ежеквартально) ✓ Проведение инструктажа по охране труда (1 раз в полугодие) ✓ Проведение вводного инструктажа (при приеме на работу) ✓ Проведение инструктажа с классными руководителями перед каникулами, проведением мероприятий ✓ Проведение внеплановых инструктажей 	0-30
---	--	---	------

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
ответственному по технике безопасности

№п/п	Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателей	Диапазон оценок показателей, балл
1	2	3	4
1	Обеспечение комплексной безопасности школы (40 баллов)	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объектов текущего и капитального ремонта. БЗ-1	0-10
		Материально-техническая ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в т.ч. за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности) БЗ-2	0-10
		Разработка локальных актов по охране труда пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и других нормативных актов. БЗ-3	0-10
		Разработка системы мониторинга обеспеченности состояния антитеррористической защищенности школы. БЗ-4	0-10
2	Методическое обеспечение комплексной безопасности школы (35 баллов)	Диагностика уровня знаний по ПДД и технике безопасности обучающихся и сотрудников школы. БЗ-5	0-5
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации и проведения работы с учащимися и их родителями по предупреждению ДТП. БЗ-6	0-10
		Разработка методических рекомендаций по проведению классных часов по пожарной профилактике и технике безопасности. БЗ-7	0-5
		Разработка рекомендаций по эвакуации обучающихся и сотрудников школы из ОУ при чрезвычайной ситуации вызванной пожаром. БЗ-8	0-5
		Разработка безопасного маршрута по пути	0-5

		следования «Дом – Школа – Дом» совместно с сотрудниками ОГИБДД. БЗ-9	
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях) БЗ-10	0-5
3	Эффективность управленческой деятельности 15 баллов	Организация и руководство деятельности отряда ЮИД, проведение с его участием «Дня безопасности дорожного движения», конкурсов и викторин. БЗ-11	0-5
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.). БЗ-12	0-5
		Призовые места в смотрах (конкурсах) городского, районного, окружного, регионального уровней. БЗ-13	0-5
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении 10 баллов	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся, низкий уровень травматизма, связанного с нарушением техники безопасности. БЗ-14	0-5
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, дни здоровья и т.п.). БЗ-15	0-5

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда главному бухгалтеру и бухгалтеру

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
1. Высокое качество и своевременная сдача годовых, квартальных и месячных отчетов	Бух. 1	20
2. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	Бух. 2	15
3. Работа с поставщиками, подрядчиками (оформление документации, оплата товаров, работ и услуг)	Бух. 3	10
4. Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	Бух. 4	10
5. Учет и контроль поступления и расходования бюджетных и внебюджетных средств	Бух. 5	10
6. Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике школы	Бух. 6	15
7. Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнение расчетов по бюджету и т.д.)	Бух. 7	10
8. Высокое качество подготовки и предоставления персонализированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ	Бух. 8	10
9. Освоение и использование новых методов в работе	Бух. 9	10
10. Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей, освоение новых программ для бухгалтерии	Бух. 10	20
11. Квалифицированная работа с техническим оснащением бухгалтерии (компьютер, копировальная техника и др.) Повышение квалификации	Бух. 11	10
12. Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины	Бух. 12	10

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда техническому персоналу**

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
1. Качество ежедневной уборки помещений	ТП-1	10
2. Качественное и регулярное проведение генеральных уборок	ТП-2	10
3. Уход за плодовыми деревьями: побелка стволов, обрезание сухих веток. Укос газонной травы	ТП-3	20
4. Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях. Экономия электроэнергии	ТП-4	10
5. Сохранение школьного имущества и имущества учащихся	ТП-5	30
6. Подготовка помещений к экзаменам	ТП-6	10
7. Выполнение разовых поручений	ТП-7	10

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда работникам, относящимся к техническому персоналу столовой**

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
1. Соблюдение санитарно-гигиенических требований при мытье кухни и кухонной посуды и инвентаря	Кух. 1	20
2. Соблюдение требований санитарии, правил личной гигиены во время работы	Кух. 2	15
3. Соблюдение сроков прохождения медицинских осмотров	Кух. 3	5
4. Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка	Кух. 4	20
5. Отсутствие жалоб	Кух. 5	10
6. Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	Кух. 6	10
7. Опрятный внешний вид (спецодежда)	Кух. 7	10
8. Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря	Кух. 8	10

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда воспитателю

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
1. Применение в процессе воспитания инновационных технологических процессов		
1. Позитивные результаты усвоения основной программы: - 60% - 75% - 75% - 85% - 85% и выше	Восп.1	2 3 5
2. Внедрение ИТ – технологий - ИКТ - проектный метод - парциальных программ - авторских технологий	Восп.2	2 2 2 1
3. Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотека и др.)	Восп.3	Более 5%-1 Более 10%-2
4. Замечания по ведению документации	Восп.4	Отсутствуют-5 Присутствуют-1
5. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Восп.5	Отсутствуют-1 Присутствуют-5
6. Положительная динамика доли воспитанников, занимающихся в кружках	Восп.6	2
7. Наличие публикаций методических материалов педагогов в периодических изданиях, сборниках	Восп.7	Окружной-5 Областной-7 Межрегиональн.-9 Всероссийский-11 Международ.-13
8. Наличие публикаций методических материалов педагогов в сети Интернет	Восп.8	2
9. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня, за каждого воспитанника, команда-1 ед.)	Восп.9	
10. участие работника в конкурсе профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Восп.10	
11. Заочное участие на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного		

учреждения)	Восп.11	
12. Очное участие на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	Восп.12	
13. Наличие званий, наград, грамот МО	Восп.13	
14. Наличие благодарственных писем, дипломов	Восп.14	
2. Сложность контингента воспитанников		
1. Работа со сложным контингентом воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии) - от 2-х до 3-х детей, - от 3-х до 5 детей, - от 5 и более детей	Восп.5	2 3 5
2. Наличие в группах детей 2- возрастов	Восп.6	5
3. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей		
1. Обеспечение высокой посещаемости детей: - в среднем на 90% и выше	Восп.7	5
2. Отсутствие жалоб и замечаний в части организации жизни и здоровья детей	Восп.8	3
3. Снижение или стабильно низкий уровень простудных заболеваний воспитанников	Восп.9	3
4. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Восп.10	3
5. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Восп.11	2

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда помощнику воспитателя (младшему воспитателю)

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
1. Сложность контингента воспитанников		
1. Наличие в группах двух возрастов	ПВ-1	5
2. Превышение плановой наполняемости детей в группе (не менее 15%)	ПВ-2	10
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей		
1. Обеспечение высокой посещаемости детей (не менее 15 дней)	ПВ-3	5
2. Отсутствие жалоб и замечаний в части организации жизни и здоровья детей	ПВ-4	10

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда музыкальный руководитель

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
1. Внедрение инновационных технологий		
1. Использование ИТ - технологий - проектный метод - парциальных программ - авторских технологий	МР-1	2 2 1
2. Позитивные результаты в условии программы: - 60-75%, - 75-85%, -85% и выше	МР-2	2 3 5
3. Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сайтах и т.д.	МР-3	2
4. Участие в конкурсе профессионального мастерства, семинарах, конференциях	МР-4	3
2. Работа со сложным контингентом детей		
1. Превышение плановой наполняемости детей (по ДОУ)	МР-5	5
2. Работа со сложным контингентом воспитанников (интегрированные дети)	МР-6	5

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда медсестре

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
1. Обеспечение здоровьесберегающей направленности образовательного процесса		
1. Отсутствие замечаний по итогам проверки Роспотребнадзора	МС-1	10
2. Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний по организации питания	МС-2	10
3. Проведение закаливающих процедур	МС-3	5
4. Пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей (через сайты)	МС-4	4
5. Рекомендации воспитателям и родителям по адаптации детей и ее коррекции	МС-5	3
6. Контроль течения адаптации	МС-6	3
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья детей		
1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в детском саду: - выше среднего показателя по ДООУ (в сравнении за тот же период прошлого года) - на уровне среднего показателя по ДООУ		5
	МС-6	3
2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей в ДООУ: - количество дней пропущенных одним ребенком по простудным заболеваниям на 3% ниже (в сравнении с предыдущим периодом), - количество дней пропущенных одним ребенком по простудным заболеваниям на 2% ниже, - количество дней, пропущенных одним ребенком по простудным заболеваниям на уровне или на 1% ниже.		5
		3
	МС-7	2

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда завхозу

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Зав.1	10
2. Отсутствие обоснованных жалоб и предписаний по итогам проверок Пожнадзора и Охраны труда (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Зав.2	10
3. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний в части создания условий в ДОУ	Зав.3	10
4. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Зав.4	10
5. Своевременное и качественное предоставление отчетности	Зав.5	10

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда делопроизводителю

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	Секр. 1	20
2. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	Секр. 2	10
3. Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения	Секр. 3	10
4. Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	Секр. 4	5
5. Ведение архивной документации	Секр. 5	10
6. Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	Секр. 6	5
7. Наличие собственных разработок по ведению номенклатуры дел школы, обеспечение их сохранности	Секр. 7	10
8. Оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы	Секр. 8	10
9. Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.). Регулярное повышение квалификации	Секр. 9	10

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда повару

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. Качественное и разнообразное приготовление пищи	Пов. 1	20
2. Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве кулинарной продукции	Пов. 2	10
3. Соблюдение технологических режимов и рецептур блюд	Пов. 3	10
4. Соблюдение сроков прохождения медицинских осмотров	Пов. 4	10
5. Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции	Пов. 7	10
6. Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептур	Пов. 8	5
7. Соблюдение правил порционирования, выхода готовых блюд	Пов. 9	10
8. Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка	Пов. 5	5
9. Отсутствие жалоб	Пов.6	10
10. Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	Пов.10	10

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда работникам, относящимся к техническому персоналу столовой

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. Соблюдение правил ведения складского хозяйства: -в соответствии с требованиями -не соответствие требований	Клад. 1	10
2. Соблюдение правил оформления, учета, хранения, движения документов -в соответствии с требованиями -не соответствие требований (проверка)	Клад. 2	10
3. Соблюдение правил перевозки грузов и продовольствия -в соответствии с требованиями -не соответствие требований (правилами)	Клад. 3	10
4. Соблюдение правил хранения продуктов питания и предохранения их от порчи при загрузке -в соответствии с требованиями -не соответствие требований (проверка)	Клад. 4	10
5. Отсутствие замечаний по инвентаризации и ревизии	Клад. 5	10
6. Соблюдение СанПин, ТБ и ОТ при выполнении работы -соблюдение правил ТБ -нарушение правил ТБ	Клад. 6	10
7. Отсутствие замечаний по качеству поставляемых в ДОО продуктов питания	Клад. 7	10

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда техническому персоналу

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
1. Качество ежедневной уборки помещений	ТП-1	10
2. Участие в генеральных уборках	ТП-2	10
3. Уход за плодовыми деревьями: побелка стволов, обрезание сухих веток. Укос газонной травы	ТП-3	20
4. Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях. Экономия электроэнергии	ТП-4	10
5. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	ТП-5	30
6. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников (в рамках функциональных обязанностей не связанных с капитальным вложением средств)	ТП-6	10
7. Выполнение разовых поручений	ТП-7	10
8. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации питания (в рамках функциональных обязанностей)	ТП-8	10
9. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	ТП-9	10
10. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний по ведению документации	ТП-10	10
11. Своевременное и качественное предоставление отчетности	ТП-11	10

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда логопеду

Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Оценка показателя
1	2	3
1. Качество работы 20 баллов	Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи.Л-1	Положительный результат - 20 баллов
2. Результативность: стабильность работы логопедической группы 15 баллов	Состав групп.Л-2	Стабильный состав- 15 баллов; при выбывании 1 чел.-минус 0,5 балла
3. Внеклассная работа по предмету: подготовка детей к дням открытых дверей для родителей, конкурсам за рамками учебного процесса 10 баллов	Количество и качество проводимых мероприятий.Л-3	За каждое проведенное мероприятие- 1 балл
4. Использование современных педагогических технологий: а) Методическая и научно-исследовательская работа, использование информационных и здоровьесберегающих технологий в процессе обучения б) Повышение квалификации 20 баллов	а) Проведение мастер -классов, выступление на конференциях, семинарах, взаимопосещение уроков.Л-4 б) Повышение квалификации (не менее 72 ч.)	Уровень мероприятия: всероссийский- 5 баллов; региональный-3 балла муниципальный-2 балл. школьный-1 балл Использование ТСО- 2 балла. Проведение динамических пауз – 2 балла. Обучение в аспирантуре-5 баллов; получение второго высшего образования-3 балла; повышение квалификации-2 балла
5. Внешняя оценка деятельности: субъективная оценка со стороны родителей 10 баллов	Результат опроса родителей.Л-5	Отсутствие жалоб и конфликтов- 10 баллов
6. Специфика учреждения: отсутствие травматизма; ведение документации; индивидуальная работа 25 баллов	Л-6	

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда
оплаты труда инженеру-программисту

Наименование показателя	Обозначение показателя	Максимальная оценка, балл
1	2	3
1. Бесперебойная работа компьютерной техники	ИП-1	5
2. Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	ИП-2	2
3. Заправка и обслуживание картриджей в принтере	ИП-3	10
4. Качественное и техническое сопровождение учебных кабинетов	ИП-4	10

Показатели для премирования работников:

- за качественное выполнение плана воспитательной работы;
- за качество организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- за активную работу с учащимися по развитию у них навыков научно-исследовательской, творческой деятельности;
- за организацию и проведение текущего ремонта школы, оформление учебных кабинетов, групп и игровых участков;
- за участие в реализации комплексного проекта модернизации образования;
- за организацию и проведение работы по ПДД с учащимися;
- за организацию и проведение работы по противопожарной безопасности с учащимися;
- за организацию и активную работу с детьми в пришкольном лагере;
- за организацию уборки пришкольного двора с учащимися;
- за активное участие в научно-методических, учебно-воспитательных или общественных мероприятиях;
- за большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата;
- за участие в конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года»;
- за соревнования и прочие мероприятия, организуемые как в учреждении, так и за его пределами (в районе, городе и т.д.);
- за активное и творческое участие в подготовке, организацию и проведение окружных семинаров;
- за качественное, добросовестное выполнение своих функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- за работу по сохранению и укреплению здоровья учащихся, воспитанников, организация питания;
- за качественное проектирование, организацию и отчетность своей деятельности;
- за успешное выполнение плановых показателей;
- за применение современных технологий обучения и воспитания;
- за качественную защиту творческих проектов, участие в различных конкурсах, поднимающих рейтинг учреждения и самого работника;
- за высокие результаты обучающихся по итогам ЕГЭ государственной итоговой аттестации учащихся;
- за активную работу с общественностью;
- за отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм трудовой этики;

- за соблюдение норм здорового образа жизни, отсутствии листов нетрудоспособности;
- за эффективную работу с родителями учащихся и воспитанников;
- за обеспечение качественной подготовки обучающихся, являющейся результатом внедрения инновационных технологий обучения или передового педагогического опыта;
- за высокие результаты в воспитательной работе, системный подход и реализацию целевых комплексных программ развития воспитания;
- за устранение аварий систем жизнеобеспечения учебных и иных помещений, автотранспорта, оборудования;
- за обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества;
- за успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур;
- за организацию и проведение открытых занятий;
- за качественное выполнение срочных особо важных видов работ по образовательной и хозяйственной деятельности;
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- в связи с профессиональными праздниками «День учителя», День воспитателя», с государственными праздниками «Международный женский день», «День защитников Отечества»;
- в связи 45, 50, 55, 60-летними юбилеями и уходом на пенсию;
- привлечение спонсорской помощи при доставке груза и иной помощи;
- экономия бюджетных средств;
- рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы;
- разработка новых локальных нормативных документов для образовательного учреждения;
- создание новых информационных программ, инструкций и других элементов, улучшающих работу;
- выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- организация устранения предписаний режимного характера органов пожарного надзора, Ростехнадзора, прокуратуры и др.