# договор 001.jpg

# I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Семьинская основная общеобразовательная школа».

Коллективный договор составлен в соответствии с Конституцией Российской Федерации; Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Владимирской области от 12.08.2013 № 86 -ОЗ «Об образовании во Владимирской области», отраслевым Соглашением между ЦС Профсоюза работников народного образования РФ, Постановлением главы МО Юрьев - Польский район от 08.02.2010 г. №113 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования», иными нормативными правовыми актами, Уставом школы.

Соблюдение правовых норм, включенных в коллективный договор, обязательно для сторон. Их нарушение может быть предметом трудового спора, который рассматривается в соответствии с законодательством, в том числе может быть обжаловано в Федеральной инспекции труда и в суде.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

* работники учреждения в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);
* работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «Семьинская ООШ» (далее - работодатель)
  1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).
  2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их профсоюзного членства.

1.5. Все положения настоящего коллективного договора разработаны на основе и в соответствии с действующим законодательством. В коллективный договор включены отдельные нормативные положения законодательства о труде, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Если в период действия настоящего коллективного договора обнаружится, что какие-либо включенные в него нормы ухудшают положение работников по сравнению с принятым (в том числе вновь) законодательством, иными, утвержденными нормативно-правовыми актами и соглашениями, эти нормы утрачивают силу и не подлежат исполнению.

1.6 Стороны договорились, что:

Работодатель:

* доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 календарных дней после его подписания;
* доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.
* Каждый работник имеет право безвозмездно получить у администрации или в профсоюзном комитете заверенную выписку из коллективного договора.

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

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

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

1.15. Срок действия настоящего коллективного договора — 3 (три) года. По соглашению сторон он может быть продлен еще на 3 (три) года.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

# II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, с изложением всех существенных условий найма, предусмотренных ст. 56, 57 ТК РФ. Каждый экземпляр трудового договора подписывается работодателем и работником.

Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Стороны согласились, что на все постоянные рабочие места заключаются бессрочные трудовые договоры.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 ст.59 ТК РФ) либо по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст.59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре согласно ст.57 ТК РФ оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия и условия, определенные по соглашению сторон.

К обязательным условиям трудового договора относятся объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, (в том числе должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения, установленная согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющего неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, другим конкретным условиям в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Объем учебной нагрузки конкретного педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Работодатель должен уведомить в письменном форме педагогических работников до ухода в очередной отпуск об их учебной нагрузке на новый учебный год.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Уменьшение учебой нагрузки в текущем периоде не означает уменьшение нагрузки на следующий учебный год.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года и при установлении учебной нагрузки на новый учебный год возможно по инициативе работодателя в случаях:

* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
* временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки в таком случае определяется работодателем с письменного согласия работника);
* восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
* возвращение на работу педагога, прервавшего длительный отпуск до одного года без сохранения заработной платы.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкциейи иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

# III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

# *Стороны пришли к соглашению о том, что:*

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

3.2. Работодатель, с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников(в разрезе специальности) ежегодно из расчёта 15% работников (от общего количества) - в урочное время и 15% - во внеурочное.

3.3.2. Организовывать педагогическим работникам дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников содействовать их трудоустройству на новых рабочих местах, в т.ч. и в других учреждениях.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, в пределах имеющихся финансовых средств, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276; при присвоении работнику квалификационной категории, изменять размер должностного оклада, ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

# IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

***Работодатель обязуется:***

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять во внеурочное время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) и неоднократного неисполнения работником без уважительных *причин должностных обязанностей* (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

* лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
* награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

# V. Рабочее время и время отдыха

***Стороны пришли к соглашению*** о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего необоснованных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

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

5.8. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе

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

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

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

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

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.13. Работодатель обязуется:

* + 1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ.
    2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):
* при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
* в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
* для проводов детей в армию — 1 календарный день;
* в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных уставом данного образовательного учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

5.18. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

* участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
* работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования и в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования – до 10 календарных дней в году (ст.174 ТК РФ)
* работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещением получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году; для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев(ст. 174 ТК РФ).
* совместителям (если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на работе по совместительству меньше, чем по основному месту работы, работодатель по просьбе работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности на основании ст. 286 ТК РФ) - до 14 календарных дней в году ;
* по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – до 14 календарных дней в году.

Эти отпуска по заявлениям работников могут присоединяться к ежегодным оплачиваемым отпускам либо использоваться отдельно как полностью, так и по частям (ст. 263 ТК РФ).

# VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме 2 раза в месяц не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- за первую половину месяца -25 числа

- за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за отработанным.

6.2. На работников распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации (Постановление Губернатора Владимирской области № 544 от 30.07.2008 года) и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (Постановление главы МО Юрьев - Польский район от 08.02.2010 г. №113 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»).

6.3. Заработная плата исчисляется согласно схеме расчёта должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, включая выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и иные выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы), предусмотренные законодательством, которые устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения.

6.4 Распределение стимулирующего фонда учреждения производится в соответствии с Положением о порядке установления компенсационных выплат,выплат стимулирующего характера, премирования и оказания материальной помощи работникам МБОУ «Семьинская основная общеобразовательная школа»

(см. в *Приложении №*1)

6.5. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу, письменно предупредив об этом работодателя, на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем местеПри этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.*(ст. 4 ТК РФ).*

6.6. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклад, ставки заработной платы;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

6.8. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты при наличии фонда экономии.

6.9. Любые удержания из заработной платы производятся только на основании письменного распоряжения руководителя учреждения и с уведомлением работника под роспись.

6.10. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном размере, рассматривается как принудительный труд, который запрещён ст. 4 ТК РФ

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в т.ч. при неправильном применении закона) не взыскивается с работника, за исключением случаев счётной ошибки.

6.11. Руководитель учреждения своевременно знакомит всех работников с условиями (тарификацией) оплаты труда, а так же табелем учёта рабочего времени.

6.12 Работодатель обязуется:

6.12.1 при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний с предоставлением каждому работнику расчётного листка (ст. 136 ТК РФ).

6.12.2. производить выплату отпускных не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении — в последний день работы (ст. 80 ТК РФ)

6.12.3 при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении производить денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.12.4 производить оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере.

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

6.13. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника или родителей. Оплата в данном случае производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст.152 ТК РФ

6.14. Работодатель выплачивает работникам за счёт собственных средств пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня согласно общему трудовому стажу в соответствии с действующим трудовым законодательством

6.15. Совместным решением работодателя и выбранного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на премирование и на оказание материальной помощи работникам учреждениях

6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт руководитель учреждения

6.17 Профсоюзный орган образовательного учреждения:

6.17.1. Принимает участие в работе комиссии по разработке локальных нормативных актов учреждения по оплате труда;

6.17.2 Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объёме выплатой заработной платы работникам;

6.17.3 Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

# VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций , осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. №276 и приказами Департамента образования соблюдаются следующие условия:

7.1.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

7.1.2. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы, учитываются в течение срока их действия в соответствии с Соглашением между Департаментом образования Администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ*.*

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ рассматриваются главной аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работника.

7.1.3. В соответствии с Соглашением между департаментом образования Администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ в случае истечения срока действия первой и высшей квалификационной категории педагогических работников во время:

* временной нетрудоспособности;
* нахождения в отпусках по беременности и родам, уходу за ребенком;
* нахождения в командировке по специальности в Российских образовательных учреждениях за рубежом;
* отпуска до 1 года, предоставленного в соответствии с п.5.4 ст.47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ и статьей 335 Трудового кодекса РФ

при выходе их на работу срок действия установленной им квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке не более чем на один год.

Конкретный срок продления квалификационной категории (первой или высшей) определяется на основании заявления работника в аттестационную комиссию департамента образования администрации Владимирской области.

7.1.4. В соответствии с Соглашением между департаментом образования Администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ для педагогических работников, имеющих почетные звания «Заслуженный работник», «Народный учитель», победителей и лауреатов общероссийского конкурса «Учитель года», победителей Национального проекта «Образование» в течение 10 лет с момента присвоения данных званий и наград, экспертиза при проведении аттестации на 1 и высшую категории проводится в форме собеседования; по истечении 10 лет аттестация проводится на общих основаниях.

# VIII. Охрана труда и здоровья

***Работодатель обязуется:***

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

Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашения по охране труда (*Приложение № 2*) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.

8.2. Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.

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

Организовывать на начало учебного года обучение по охране труда работников учреждения и проверку их знаний требований охраны труда.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (*Приложение №3*).

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

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

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

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

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

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

8.15.Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки одни раз в год.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда рассматривать представленные ими акты проверок, представления и своевременно принимать меры к устранению выявленных нарушений.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников ссохранением за ними места работы (должности) и заработка.

8.19. При наличии возможности выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей;

предоставлять работникам спортивные сооружения и спортивный инвентарь для организации оздоровительно-спортивных мероприятий.

8.20. Оборудовать (по возможности) в школе помещение для отдыха работников, свободных от занятий.

8.21. Совместно с профсоюзом вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых (февраль, август).

***8.23. Профком обязуется:***

организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

# IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

***Стороны договорились о том***, что:

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

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюзной организации, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель информирует не реже одного раза в год коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений организаций и частных лиц) и расходованию их согласно смете.

9.12. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.13. С учетом мнения профкома производится:

составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

составление графиков сменности *(ст. 103 ТК РФ);*

установление сроков выплаты заработной платы работникам;

установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков *(ст. 123 ТК РФ);*

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены *(ст. 180 ТК РФ);*

утверждение формы расчетного листка *(ст. 136 ТК РФ);*

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей *(ст. 196 ТК РФ);*

утверждение должностных обязанностей работников;

определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

изменение существенных условий труда.

9.14. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации;

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

9.15.По согласованию с профкомом производится:

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка *(ст. 190 ТК РФ);*

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда *(ст. 147 ТК РФ);*

размеры повышения заработной платы в ночное время *(ст. 154 ТК РФ);*

распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

принятие Положений о дополнительных отпусках;

сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

9.16.С согласия профкома производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

9.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

# X. Обязательства профкома.

***Профком обязуется:***

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.

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

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

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях празднования юбилеев, рождения детей, смерти близких родственников, прохождения медицинского обследования и длительного лечения.

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

10.18. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

# XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

# *Ответственность сторон.*

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников1-2 раза в год.

11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.9. В случаях невыполнения работодателем каких-либо пунктов коллективного договора, коллектив оставляет за собой право на коллективные действия.

Принято на профсоюзном собрании коллектива.

Протокол № 4 от 31 марта 2016 г.

Директор школы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Кочеткова

Председатель ПК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В.Ершова

Согласовано Утверждаю

Председатель профкома директор МБОУ «Семьинская ООШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В.Ершова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Кочеткова

Приказ № 185-а от 29.12.2014

***Положение***

***установления максимальных выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБОУ «Семьинская ООШ»***

**1. Общее положение**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества своего труда , их социальной защищённости, повышения качества предоставления образовательных услуг.

1.2 Положение определяет порядок установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премирования, оказания материальной помощи работникам учреждения.

1.3 Положение установления и выплат компенсационного и стимулирующего характера разрабатывается с учетом мнения представительного органа работников.

1.4 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются посредством установления конкретных надбавок, доплат на основании настоящего положения, в пределах ПФХД.

**2. Выплаты компенсационного характера.**

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к должностным окладам, ставкам заработной платы работников и включают в себя:

2.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12 % по результатам аттестации рабочего места;

б) за работу с особо тяжелыми, особо опасными условиями до 24 % по результатам аттестации рабочего места, конкретный размер выплаты устанавливается после аттестации рабочего места.

2.1.2. Выплаты за работу в ночное время: каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере -35 %.

2.1.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, уве­личении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и объема работы. ( ст 60.2 ; ст 151 ТК РФ ).

2.1.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153.ТК)

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на период выполнения данных видов работ, но не более чем на учебный год (с 1 января по 31 августа, с 1 сентября по 31 декабря)

**3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1.Выплаты стимулирующего характера устанавлива­ются приказом руководителя образовательного учреждения к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения в пределах фонда оплаты труда:

3.1.1. за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в соответствии с приложением № 1 к Положению;

3.1.2. за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в соответствии с приложением № 2 к Положению;

3.1.3. за стаж работы, выслугу лет в соответствии с приложением № 3 к Положению;

3.1.4. за почетные звания в соответствии с приложением № 4 к Положению;

3.1.5. выплаты за результативность и качество труда с учетом критериев оценки результатов деятельности в соответствии с приложением № 5 к Положению с конкретным указанием выплат;

3.2.Выплаты за результативность и качество труда устанавливаются на основании решения комиссии. Состав комиссии и порядок ее работы утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа. В состав комиссии могут входить представители органов, осуществляющих государственно – общественное управление в сфере образования, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

3.3. Выплаты стимулирующего характера могут изменяться приказом руководителя учреждения с учетом объема и качества выполняемой работы.

**4.Иные выплаты**

4.1.Работникам может выплачиваться материальная помощь и разовые премии в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь выплачивается в случаях:

4.2.1. Рождение ребенка в размере до 3000 руб.

4.2.2. Смерти близких родственников до 3000 руб.( родители, дети, братья ,сестры, жены, мужья)

4.2.3. К юбилейным датам в размере до 3000 руб.(50 лет и далее каждые 5 лет)

4.2.4. На лечение (при наличии существенных затрат работника) в размере не более двух средних размеров оплаты труда по учреждению.

4.3. Разовые премии выплачиваются согласно приложению №7.

*Приложение № 1*

*к Положению*

***Перечень***

***выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную***

***с образовательным процессом***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Перечень выплат | Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы)) | | |
| 1 | 2 | | |
| 1.Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом | | | |
| 1.1 Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса (групп):  - в сельской местности – более 7 человек;  - в сельской местности - до 7 человек. | | | 33  23 |
| 1.2. Выплаты учителям 1 - 4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса:  - в сельской местности – более 7 человек;  - в сельской местности - до 7 человек. | | | 10  5 |
| 1.3. Выплаты преподавателям, учителям 5 - 11 классов, за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости класса  ( группы) <\*>:  - в сельской местности – более 7 человек;  - в сельской местности - до 7 человек. | | | 20  10 |
| *Приложение № 2*  *к Положению*  ***Перечень***  ***выплат за дополнительную работу, непосредственно несвязанную***  ***с образовательным процессом*** | | | |
| Перечень выплат | | Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы)) | |
| 1 | | 2 | |
| 2.1. Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, лыжными базами, стрелковыми тирами, спортивными комплексами, бассейнами | | 10 | |
| 2.2. Выплаты за заведование учебно-опытными участками, парниковыми хозяйствами  -площадью менее 0,5 г | | 10 | |
| 2.3. Выплаты за заведование мастерскими<\*\*>:  - одной учебной мастерской образовательного учреждения; | | 10 | |
| 2.4. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями:  - в учреждении образования  - территориальными  - профессионально-отраслевыми | | 10  20  20 | |
| 2.5. Выплаты за работу с библиотечным фондом учебников. | | 20 | |

*Приложение №3*

*к Положению*

***Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы,***

***выслугу лет.***

Выплаты стимулирующего характера устанавлива­ются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения в пределах фонда оплаты труда:

- выплаты библиотечным и медицинским работникам в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%

от 10 до 20 лет - 30%

от 20 до 25 лет - 35 %

свыше 25 лет - 40%

*Приложение №4*

*к Положению*

***Выплаты стимулирующего характера за почетные звания***

Выплаты стимулирующего характера устанавлива­ются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения в пределах фонда оплаты труда:

- педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетное звание: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Россий­ской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР- 20%;

- работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования" "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач ", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установ­ленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный ", "Заслуженный", руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

- работникам, имеющим звания "Заслуженный тренер", «Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса ", «Гроссмейстер по шахматам (шашкам) - 20%;

- кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

*Приложение №5.3.*

*к Порядку*

***Критерии оценки эффективности деятельности***

***учителя общеобразовательного учреждения***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Количество**  **балов** | **Самооценка**  **учителя**  **(показатель)** | | **Оценка**  **комиссии в**  **баллах** | |
| ***1.Учебно-воспитательная и внеурочная деятельность (90 баллов)*** | | | | | |
| Средний балл, полученный выпускниками 9,11 классов на итоговой аттестации в новой форме (9 класс), в форме ЕГЭ (11 класс)по русскому языку и математике  9 класс ГИА  ниже 3,0  3-3,3  3,4-3,7  3,8-4,1  4,2-4,5  4,6-5,0  11 класс ЕГЭ  не ниже областного более чем на 10%  на уровне областного показателя  выше на 1-10%  выше на 11- 20%  выше более чем на 20% | **0-20**  0  3  6  9  12  15  5  14  16  18  20 | |  | |  |
| Средний балл, полученный выпускниками 11 классов на итоговой аттестации в форме ЕГЭ по предметам по выбору  При выборе предмета менее50% учащихся:  на уровне областного показателя  выше на1-10%  выше на 11- 20%  выше более чем на 20%  При выборе предмета более 50% учащихся:  на уровне областного показателя  выше на1-10%  выше на 11- 20%  выше более чем на 20% | **0-15**  4  6  8  10  6  9  12  15 | |  | |  |
| Средний балл, полученный выпускниками 9 классов на итоговой аттестации по предметам по выбору  При выборе предмета менее50% учащихся  3,5-3,7  3,8-4,1  4,2-4,5  4,6-4,8  4,9-5,0  При выборе предмета более 50% учащихся  3,5-3,7  3,8-4,1  4,2-4,5  4,6-4,8  4,9-5,0 | **0-10**  1  2  3  4  5  2  4  6  8  10 | |  | |  |
| Средний балл, полученный учащимися 4 классов, на итоговой контрольной работе за курс начальной школы (русский язык, математика) по результатам независимой оценки  3,0  3,1-3,3  3,4-3,6  3,7-3,9  4,0-4,2  4,3-4,5  4,6-5,0 | **0-10**  4  5  6  7  8  9  10 | |  | |  |
| Средний балл, полученный учащими по предмету на промежуточной аттестации  3,0  3,1-3,3  3,4-3,6  3,7-3,9  4,0-4,2  4,3-4,5  4,6-5,0 | 4  5  6  7  8  9  10 | |  | |  |
| Наличие победителей и призеров предметных олимпиад:  При наличии 1 победителя или призера  -муниципальных  -областных  -всероссийских  Дополнительно за каждого победителя или призера  -муниципальных  -областных | **17**  4  7  10  1 но не более **7**  2 | |  | |  |
| Наличие победителей, призеров, дипломантов конкурсов, конференций, фестивалей, смотров, спортивных соревнований, выставок творческих работ по преподаваемым предметам (перечень конкурсов прилагается)  При наличии 1 победителя, призера, дипломанта  -муниципальный уровень  -областной уровень  -всероссийский уровень  Наличие победителей и призеров в сетевых проектах  Дополнительно за каждого победителя, призера, дипломанта  муниципальный уровень  -областной уровень  -всероссийский уровень  сетевые проекты | **15**  3  5  10  2  0,5 но не более 5  1 но не более 8  0,5 но не более 4 | |  | |  |
| Доля обучающихся, принявших участие в школьных тематических мероприятиях (предметные недели, фестивали, гостиные и т.д.) при условии проведения не менее 2-х меропрриятий в учебном году  При количестве обучающихся у учителя до 50 человек  50%-70%  71%-80%  81%-100%  При количестве обучающихся у учителя от 50 до 100 человек  30%-50%  51%-70%  71%-100%  При количестве обучающихся у учителя более 100 человек  10%-30%  31%-50%  51%-100% | **3**  1  2  3  1  2  3  1  2  3 | |  | |  |
| ***2.Методическая работа и инновационная деятельность (50 баллов)*** | | | | | |
| Обобщение педагогического опыта работы (при наличии удостоверения) с занесением в  - школьный банк данных  -муниципальный банк данных  -областной банк данных | **4**  1  2  4 | |  | |  |
| Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества через:  -открытые уроки,  -мастер – классы  -выступления на РМО, педагогических советах  -выступления на конференциях, семинарах  муниципального уровня  областного уровня  всероссийского уровня | **5**  1  1  1  1  2  3 | |  | |  |
| Наличие призовых мест, степени лауреата, дипломанта  -в профессиональных конкурсах:  -муниципальный уровень  -областной уровень  -всероссийский уровень  - в конкурсе «Учитель года»  -муниципальный уровень:  -лауреат  победитель  -областной уровень:  -лауреат  -победитель | **15**  3  4  5  3  5  8  10 | |  | |  |
| Результативность работы по программам  -профильных классов (профильные предметы)  -Доля обучающихся, выбравших на итоговую аттестацию экзамен по профилю и сдавших его  80-100%  -Доля обучающихся, поступивших в вуз по профилю:  60-80%  81-100%  -классов повышенного уровня  -доля обучающихся, получивших по результатам независимой оценки качества оценки «4» и «5»:  40%-50%  Более 50% | **13**  5  1  2  4  6 | |  | |  |
| Доля обучающихся, участвующих в реализации дистанционного обучения:  До 3%  4-10%  11-15%  Более 15%  -В том числе при наличии учащихся из других ОО | **13**  5  6  7  8  5 | |  | |  |
| **ИТОГО** | **140** | |  | |  |

*Приложение №5.2*

*к Положению*

**Критерии оценки результативности и качества труда воспитателей**

**муниципальных дошкольных образовательных учреждений**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***Показатели*** | | | | **баллы** | | **Самооценка педагога** | **Оценка комиссии** |
| **ясли** | **сад** |
| **I** | **Сохранение здоровья воспитанников** | | | | **до 32 баллов** | **До 32 баллов** |
| 1.1 | Заболеваемость детей  (% соотношение дней пропусков по болезни к сумме проведенных дней и пропусков по болезни) | Ясельные группы:  3балла- 30-35%  6 баллов – 25-30%  8 баллов- 20-25%  10 баллов- 15-20%  12 баллов – 10-15%  15 баллов- 5-10 % | | Садовские группы:  1 балл –  30-35%  2балла –  25- 30%  4 балла-  20- 25%  6 баллов –  10-20%  8 баллов –  5- 10%  15 баллов-  до5 % | 0-15 | |  |  |
| **1.2.** | **Отсутствие в**  **группе случаев травматизма** | **0 баллов – наличие случаев травматизма**  **2 балла- отсутствие несчастных случаев с детьми** | | | **0-2** | |  |  |
| 1.3. | Положительная динамика перехода группы здоровья детей - садовские группы  Доля детей с легкой адаптацией- ясельные группы | Яс.гр.  0 б.-менее 50 %  4 б. – 50 % и более  8 б.-60% и более  10 б.- 70% и более  12 б.- 80% и более  15б.-более 90% | Сад.гр.  0 баллов – отрицательная динамика  2 балла – показатели не изменились положительная динамика:  4 балла- 10-20%  6 баллов – 20-30%  8 баллов – 30-40%  10 баллов – более 40% | | 0-5 | |  |  |
| 1.4. | Уровень физической подготовленности воспитанников | Доля детей с высоким уровнем и выше среднего  0 баллов –ниже 30%  2 балла -30% и выше  4 балла -40% и выше  6 баллов- 50% и выше  8 баллов -60% и выше  10 баллов -70% и выше | | | 0-10 | |  |  |
| **II** | **Позитивные результаты деятельности воспитателя** | | | | **До 46 баллов** | **До 46 баллов** |  |  |
| 2.1. | Уровень развития детей ( по методике Сафоновой для дошкольных групп и Печере по ясельным группам) | Доля детей с 1 группой развития:  1 балла – более-60%  3 балла – более 70%  5 баллов- более 80%  8 баллов -более 90%  10 баллов-  100% | | Доля детей с оптимальным и высоким уровнем развития:  1 балла – более 60%  2 балла –более 70%  3 баллов- более 80%  4 балла- более 90%  5 баллов- 100% | 0-10 | |  |  |
| 2.2 | Доля детей получающих дополнительные образовательные услуги  ( реализация парциальных или авторских программ) | 5 баллов- 100%  4 балла – более 90%  3 балла- более 80%  2 балла- более 70%  1 балла – более 50% | | | 0-5 | |  |  |
| 2.3 | Посещаемость детей ((% соотношение дней пропусков по прочим причинам к сумме проведенных дней и пропусков по прочим причинам без учета пропусков по болезни) | 12 б. -25-30%  10б. – 20-25%  8 б. – 15-20%  6 б. –10-15 %  4 б.-5-10%  2 б. – менее 5% | | | 0-12 | |  |  |
| 2.5 | Уровень социализации дошкольников, приобретение ими важных полезных привычек, навыков, умений. | 0 баллов – низкий уровень и ниже среднего  2 балл – средний  5 балла- высокий  ( см. «Управление качеством социального развития воспитанников» Рылеева Е.В.) | | | 0-5 | |  |  |
| 2.6 | Участие и результативность смотров и конкурсов среди воспитанников (старшие-подг.гр.), | 1 балл – участие в районных конкурсах  2 балла –участие в областных конкурсах или  3 место в районных  3балла – 2 место в районных или 3 место в областных  4 балла – 1 место в районных или 2 место в областных  5 баллов-1 место в областных | | | 0-6 | |  |  |
| 2.7 | Эффективность труда воспитателей по организации жизни детей в группе | Ясельные.-средние гр.  0 баллов – низкий уровень и ниже среднего  3 балла – средний  7 баллов- высокий  ( см. «Управление качеством социального развития воспитанников» Рылеева Е.В.) | | Старшие-подгот.гр.  0 баллов – низкий уровень и ниже среднего  3 балла – средний  7 баллов- высокий  ( см. «Управление качеством социального развития воспитанников» Рылеева Е.В.) | 0-5 | |  |  |
| 2.8 | Эффективность взаимодействия с родителями | 0 баллов – низкий уровень и ниже среднего  1 балл – средний  3 балла- высокий  ( см. «Управление качеством социального развития воспитанников» Рылеева Е.В.) | | | 0-3 | |  |  |
| **1V** | **Методическая работа и инновационная деятельность** | | | | **до 32 баллов** | |  |  |
| 4.1 | Обобщение педагогического опыта  ( при наличии удостоверения) | с занесением в муниципальный банк данных -1 балл  с занесением в областной банк данных – 2 балла | | | 0-2 | 0-2 |  |  |
| 4.2 | Обобщение и распространение педагогического опыта:  -в виде публикаций  -выступлений на областных конференциях  -мастер-классов  -РМО |  | | | 0-3  1  1  0,5  0,5 | 0-3 |  |  |
| 4.3. | Результативность участия в профессиональных конкурсах | Лауреат (3 место)-1.б.  Призер-(2 место)-2б.  Победитель (1 место)-3б.  Региональный уровень:  Лауреат (3 место)- 5 б.  Призер-(2 место)-6 б.  Победитель (1 место)- 7 б. | | | 0-7 | 0-7 |  |  |
| 4.4. | Организация вариативных форм работы с неорганизованными детьми (ЦИПР, Школа будущего первоклассника) | За каждый вид –до 10 баллов | | | До 20 балллов | |  |  |

*Приложение №5.3*

*к Положению*

***Критерии оценки эффективности деятельности завхоза***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Критерии по направлениям деятельности | Макс. кол-во  баллов | Оценка работника | Оценка комиссии |
| 1. | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с СанПин  -соответствуют требованиям менее 80%  -соответствуют требованиям более 80%  -полностью соответствуют требованиям | **0-20**  0  10  20 |  |  |
| 2. | Выполнение должностных обязанностей:  - выполняет обязанности удовлетворительно  - выполняет обязанности хорошо  - выполняет обязанности отлично  (по оценке администрации) | **0-20**  5  10  20 |  |  |
| 3. | Рациональное использование и экономия энергоресурсов  - перерасход энергоресурсов  - выполнение лимитов по энергоресурсам  - экономия энергоресурсов | **0 – 10**  0  5  10 |  |  |
| 4. | Качество ведения профильной документации:  - были выявлены нарушения (по актам проверок)  - отсутствие замечаний, нарушений (на основании актов проверок) | **0-10**  0  10 |  |  |
| 5. | Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда  - соответствуют требованиям до 60%  - соответствуют требованиям более 60%  - соответствуют требованиям более 70%  - соответствуют требованиям более 80%  - соответствуют требованиям более 90%  - полностью соответствуют требованиям | **0 – 10**  0  2  4  6  8  10 |  |  |
| 6. | Обеспечение исполнительской дисциплины:  - несвоевременное исполнение поручений и распоряжений  - своевременное исполнение более 85% поручений  - своевременное исполнение более 90% поручений  - своевременное исполнение всех поручений | **0 – 20**  0  5  10  20 |  |  |
| 7. | Обеспечение сохранности материальных ценностей:  - недостатки, выявленные в ходе проверок (отраженные в актах проверок)  - незначительные недостатки и нарушения правил учета и хранения материальных ценностей;  - отсутствие замечаний. | **0 – 10**  0  5  10 |  |  |
|  | **Итого** | **100** |  |  |

*Приложение №5.4*

*к Положению*

***Критерии оценки эффективности деятельности водителей***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Критерии по направлениям деятельности | Макс. кол-во  баллов | Оценка работника | Оценка комиссии |
| 1. | Выполнение должностных обязанностей:  - выполняет обязанности удовлетворительно  - выполняет обязанности хорошо  - выполняет обязанности отлично  (по оценке администрации) | **0-20**  5  10  20 |  |  |
| 2. | Своевременный контроль состояния ТС и качество подготовки транспортного средства к выездам:  - выявлены недостатки, запрещающие эксплуатацию транспортного средства;  - выявленные недостатки носят несущественный характер;  - недостатки отсутствуют | **0-10**  0  2  10 |  |  |
| 3. | Отсутствие нареканий со стороны работников, пользующихся автотранспортом  - имеются регулярные замечания, нарекания  - имеется не более 2 незначительных замечаний  - отсутствие нареканий, замечаний | **0 – 10**  0  3  10 |  |  |
| 4. | Безаварийная работа | **15** |  |  |
| 5. | Отсутствие нарушений правил дорожного движения | **5** |  |  |
| 6. | О**беспечение исполнительской дисциплины:**  - несвоевременное исполнение поручений и распоряжений  - своевременное исполнение более 80% поручений  - своевременное исполнение более 90% поручений  - своевременное исполнение всех поручений и распоряжений | **0 – 20**  0  5  10  20 |  |  |
| 7. | сохранность материальных ценностей:  - недостатки, выявленные в ходе проверок (по актам проверок);  - незначительные недостатки и нарушения правил учета и хранения материальных ценностей;  - отсутствие замечаний. | **0 – 10**  0  5  10 |  |  |
| 8. | Своевременное и качественное оформление и ведение необходимой документации:  - были выявлены нарушения (по актам проверок)  - имеются незначительные недостатки  - вся документация полностью соответствует требованиям. | **0-10**  0  5  10 |  |  |
|  | **Итого** | **100** |  |  |

*Приложение №5.5*

*к Положению*

***Критерии оценки эффективности деятельности работников столовой***

***(повара, помощника повара)***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Критерии по направлениям деятельности | Макс. кол-во  баллов | Оценка работника | Оценка комиссии |
| 1. | Выполнение должностных обязанностей:  - выполняет обязанности в пределах своей компетенции при наличии жесткого контроля;  - выполняет обязанности удовлетворительно  - выполняет обязанности хорошо  - выполняет обязанности отлично  (по оценке администрации) | **0 – 30**  0  10  20  30 |  |  |
| 2. | Отсутствие обоснованных жалоб  - имеется не более двух жалоб  - не имеется жалоб | **0-20**  10  20 |  |  |
| 3**.** | Обеспечение сохранности материальных ценностей:  - не более 2-х нарушений и недостатков;  - отсутствие нарушений и недостатков.  (на основании актов проверки) | **0 – 10**  5  10 |  |  |
| 4. | Качественное и своевременное оформление документации  - не более 2-х замечаний  - отсутствие замечаний | **0 – 10**  5  10 |  |  |
| 5 | Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии:  - имеют место отдельные незначительные нарушения  - постоянно соблюдает требования СанПиНов. | **0 – 20**  10  20 |  |  |
| 6 | Обеспечение высокой исполнительской дисциплины:  - своевременное выполнение более 80% поручений руководителя  - своевременное выполнение 100% поручений руководителя  - отсутствие нарушений трудовой дисциплины | **0 – 10**  2  5  10 |  |  |
|  | ИТОГО | **100** |  |  |

*Приложение №5.7*

*к Положению*

***Критерии оценки эффективности деятельности***

***рабочего по обслуживанию здания, рабочего по обслуживанию оборудования, уборщика служебных помещений, гардеробщицы, дворника, сторожа***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Критерии по направлениям деятельности | Макс. кол-во  баллов | Оценка работника | Оценка комиссии |
| 1 | Выполнение должностных обязанностей:  - выполняет обязанности в пределах своей компетенции при наличии жесткого контроля;  - выполняет обязанности удовлетворительно  - выполняет обязанности хорошо  - выполняет обязанности отлично  (по оценке администрации) | **0-30**  0  5  15  30 |  |  |
| 2 | Обеспечение исполнительской дисциплины  - своевременное выполнение более 80% поручений руководителя  - своевременное выполнение 100% поручений руководителя  - отсутствие нарушений трудовой дисциплины | **0-20**  5  10  20 |  |  |
| 3 | Обеспечение сохранности оборудования и материальных ценностей  - более 2-х замечаний,  -менее 2 замечаний,  - отсутствие замечаний, | **0-30**  0  15  30 |  |  |
| 4 | Оценка деятельности :  -наличие 2-х и более обоснованных жалоб, претензий на качество работы  -наличие менее 2-х обоснованных жалоб, претензий на качество работы  - отсутствие обоснованных жалоб, претензий на качество работы | **0-20**  0  10  20 |  |  |
|  | **Итого** | **100** |  |  |

*Приложение №6*

*к Положению*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Перечень***  ***выплат компенсационного и стимулирующего характера различным категориям***  ***работников образовательных учреждений*** | | | | | |
|  | | | | | |
| №  п/п | Наименование должностей | Компенсационные выплаты | | Стимулирующие выплаты | |
| выплаты | % | выплаты | % |
| 1 | Заместитель директора по УВР |  |  | на основании критериев оценки результативности и качества труда  10 баллов | 10 |
| 2 | Учитель |  |  | на основании критериев оценки результативности и качества труда (в баллах)  15,5  19  20  24  27  28  32 | 5  7  8  9  10  11  13 |
| За осуществление профессиональной деятельности, направленной на оказание психокоррекционной, реабилитационной и консультативной психологической помощи обучающимся, родителям, педагогическому коллективу **(педагог – психолог)**  для учителей, имеющих нагрузку не более 9 часов  для учителей, имеющих нагрузку более 9 часов | | | 100  20 |
| За организацию социально-педагогической работы, оказанию социальной защиты и социальной помощи, организацию различных видов социально ценной деятельности обучающихся и взрослых, мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, проектов и программ**(социальный педагог)**  для учителей, имеющих нагрузку не более 9 часов  для учителей, имеющих нагрузку более 9 часов | | | 100  20 |
| За планирование и организацию жизнедеятельности обучающихся и осуществление их воспитания, оказание учащимся помощи в учении, организации досуга и **(воспитатель в ГПД)** | | | 10 |
| За содержание в исправном состояние лабораторного оборудования, подготовку его для проведения практических работ, обеспечения правильного хранения и использования химических реактивов  за подготовку и проведение лабораторных работ **(лаборант)** | | | 10 |
| За организацию воспитательной и внеклассной работы, проведение культурно-просветительских и оздоровительных мероприятий, работу с органами ученического самоуправления, с трудными детьми и неблагополучными семьями, координацию работы с внешкольными учреждениями, работу с классными руководителями и руководителями кружков **(заместитель директора по ВР)**  (для учителей, имеющих нагрузку не более 9 часов) | | | 100 |
| За организацию текущего и перспективного планирования деятельности педагогического коллектива, координацию работы педагогического коллектива по выполнению учебного плана и программ, разработку учебно­- методической документации, осуществление контроля за качеством образовательного процесса **(заместитель директора по УВР)**(для учителей, имеющих нагрузку не более 9 часов) | | | 100 |
| За создание и заполнения школьного сайта, федеральных и региональных мониторингов **(программист)** | | | 10 |
| За ведение документации по хранению и использованию школьного имущества, распечатку материалов, приказов **(секретарь)** | | | 10 |
| За выполнение обязанностей руководителя структурного подразделения  (для учителей, имеющих нагрузку не более 6 часов) | | | 100 |
| за организацию внеклассной работы по физкультуре | | | 15 |
|  |  | За организацию работы летнего оздоровительного лагеря с дневным пребыванием | | | 30 |
|  |  | За ведение документации по технике безопасности, ГО и ЧС, по антитеррористической защищенности учреждений | | | 30 |
|  |  | За работу в объединенных разновозрастных классах комплектов | | | 20 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | Воспитатель (старший воспитатель) ДОУ |  |  | | на основании критериев оценки результативности и качества труда  40 баллов | 50 |
| 4 | Водитель  (автобуса) |  | |  |  |  |
| текущий ремонт транспортного средства | | 9 |
|  | |  |
| 5 | Завхоз |  | |  | на основании критериев оценки результативности и качества труда  73 балла | 130 |

*Приложение №7*

*к Положению*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Условия премирования работников учреждения за эффективность***  ***и результаты деятельности*** | | |
| Наименование должности | Основание для премирования | Максимальный размер премий в % от должностного оклада |
| Заместители директора | За результативное проведение семинаров, конференций  - районных (по оценки Управления образования)  - областных (по оценки Департамента образования)  За результативное участие в конкурсах.фестивалях  - победители  - призеры, лауреаты  По итогам работы за квартал | 25%  40%  30%  25%  25% |
| Учителя | Подготовка победителей и призеров олимпиад:  -районных  -областных  -всероссийских  Подготовка победителей и призеров:  1) конкурсов, конференций (в соответствии с календарем массовых мероприятий со школьниками):  -районных  -областных  -всероссийских  2) иных конкурсов, конференций (при положительной оценке- приказы управления образования, департамента образования, Минобрнауки)  -районных  -областных  -всероссийских  Подготовка победителей и призеров спортивных соревнований:  -районная спартакиада школьников (итог)  -областных  -всероссийских  Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества (в рамках семинаров при положительной оценке –приказы управления образования, департамента образования)  Победа в профессиональных конкурсах  -на муниципальном уровне  Победитель  лауреат  -На региональном уровне  Победитель  лауреат  -На всероссийском уровне  Победитель-  Лауреат  За высокие результаты учебных достижений учащихся (по результатам ЕГЭ, ГИА) | 50%  80%  100%  15%  50%  100%  15%  25%  50%  50%  80%  100%  20%  25%  20%  50%  40%  100%  80%  50% |
| Педагог-психолог социальный педагог | За результативное участие в семинарах, конференциях  -районных (по оценки Управления образования)  -областных (по оценки Департамента образования)  За результативное участие в конкурсах, фестивалях  - победители  - призеры, лауреаты  Победа в конкурсах профессионального мастерства  -победитель  -лауреат | 20%  35%  25%  20%  100%  25% |
| Библиотекарь | За результативное участие в семинарах, конференциях  -районных (по оценки Управления образования)  -областных (по оценки Департамента образования) | 20%  35% |
| Секретарь учебной части | За высокую результативность в работе при отсутствии замечаний контролирующих органов. | 100% |
| Завхоз | За результативность работы (при условии безаварийности и замечаний проверяющих и контролирующих органов) | 50% |
| Работники столовой | За высокую результативность в работе при отсутствии замечаний контролирующих органов | 100% |
| Водители | За результативную работу (при условии безаварийности и замечаний контролирующих органов) | 100% |
| Обслуживающий персонал, мастер производственного обучения | За высокую результативность в работе при отсутствии замечаний контролирующих органов. | 100% |
| Классный руководитель | За подготовку классных комнат к новому учебному году | 50% |
| \*Все категории работников | К профессиональному празднику, по итогам работы за квартал, год в пределах ФОТ |  |
| Воспитатель дошкольной группы | Подготовка победителей и призеров соревнований, конкурсов  -районных  -областных  Для работников ДОУ в конкурсах на уровне образовательного учреждения:  -победитель конкурсов  -2 место  3 место  Проведение открытых занятий и мероприятий высокого качества (в рамках семинаров, совещаний, конкурсов различного уровня при положительной оценки)  Победа в профессиональных конкурсах  -на муниципальном уровне  -победитель  .- лауреат  На региональном уровне  победитель  .- лауреат  На всероссийском уровне  победитель  .- лауреат | 80%  100%  90%  70%  50%  20%  90%  85%  95%  90%  100%  95%  250 % |

\*- конкретный размер премии учреждение определяет самостоятельно в пределах ФОТ на текущий финансовый год

Премирование работников осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

Премирование не осуществляется при наличии:

а)дисциплинарного взыскания

б) наличие фактов нарушения финансово-хозяйственной дисциплины,

в) появление на работе в нетрезвом состоянии или совершение прогула без уважительной причины.

Соглашение

Администрации и профсоюзной организации по охране труда

В МБОУ «Семьинская ООШ»

Администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Семьинская основная общеобразовательная школа» в лице руководителя учреждения Кочетковой Ольги Викторовны, действующей на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения, в лице председателя профкома Ершовой Ирины Валентиновны, действующей на основании положения о деятельности профсоюзов учреждения образования, составили и подписали соглашение о нижеследующем:

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берёт на себя обязательств по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации », Трудовым кодексом РФ и положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем – управлением образования администрации муниципального образования Юрьев-Польский район.
2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с Федеральным законом « Об образованиив Российской Федерации», Уставом школы, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых средств и материальных возможностей учреждения.
3. Администрация обязуется:

- Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объёме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

- Предоставлять отпуска согласно графика отпусков

-Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения

-Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами

-Обеспечивать помещение и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия

-Организовать питание детей

-Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарём

-Обеспечивать регулярно уборку помещений общего пользования

Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени

-Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогическим работникам учреждения

4. Работники учреждения обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся

- Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе министерства образования

- Обеспечивать соблюдение санитарных норм и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку

-Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма

-Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий

-Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применять к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном комитете по образованию или администрации района.

Директор МБОУ «Семьинская ООШ» О.В.Кочеткова

Председатель профсоюзного комитета И.В.Ершова

Приказ

Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 01.09.2010 года № 777н

«Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

Извлечения

Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и другие средства индивидуальной защиты.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность | Средства индивидуальной защиты | Срок носки |
| Лаборант | 1. Халат х/б 2. Фартук прорезиненный с нагрудником 3. Перчатки резиновые 4. Очки защитные | 1 на 1,5 года  дежурный  дежурные  до износа |
| Уборщик | 1. Халат х/б 2. Рукавицы комбинированные 3. При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: 4. Сапоги резиновые 5. Перчатки резиновые | 1 на год  6 пар  1 пара  2 пары |
| Повар | 1. Халат х/б 2. Шапочка х/б | 1 на год  1 на год |
| Сторож | 1. Костюм вискозно-лавсановый 2. Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой | Дежурный  дежурный |

Муниципральное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Семьинская основная общеобразовательная школа»

«Согласовано» «Утверждаю»

Председатель профсоюзной Директор

Организации МБОУ «Семьинскаяоош» МБОУ «Семьинская ООШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В.Ершова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Кочеткова

« 15» марта 2016 года

Соглашение по охране труда на 2016-2019 год

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | мероприятия | Единица учёта | Кол-во | Стоимость | Ответственный | Срок  выполнения | Кол-во  Работников, которым улучшаются условия труда |
| 1 | Обновление инструкций по ТБ |  |  |  | Чужа С.А. | сентябрь |  |
| 2 | Обеспечение медикаментами |  | По необходимости | 1000 руб | Кочеткова О.В. | Сентябрь  ежегодно | 21 |
| 3 | Улучшение теплового режима в помещении школы ( приобретение угля) |  |  | 740, 41 тыс | Кочеткова О.В. | В течение всего периода | 21 |
| 4 | Профилактика электроосвещения в кабинетах |  | По потребности | 5000 руб | Чужа С.А. | В течение года | 21 |
| 5 | Покраска :  А) пола в коридоре | КВ.м | 1100 | 12000 руб | Чужа С.А. | Июль ежегодно | 21 |
|  | Б) стен в коридоре | КВ.м | 350 | 2000 руб | Чужа С.А. | Июль ежегодно |  |
| 6 | Ремонт спортзала |  | 1 | 300000 руб | Чужа С.А. | 2016-2017 | 1 |
| 7 | Приобретение ПК |  | 2 |  | Кочеткова О.В. | 2016-2019 | 2 |