

Проект

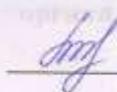
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Жариковская средняя общеобразовательная школа
Пограничного муниципального района»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально – трудовых отношений на 2017-2021 г.г.
между работодателем
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Жариковская средняя общеобразовательная школа
Пограничного муниципального района»
и работниками в лице представителя первичной профсоюзной
организации Профсоюза народного образования и науки РФ

От работодателя:
Директор
МБОУ «Жариковская СОШ ПМР»

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Жариковская СОШ ПМР»


И.М. Федосеева

 (Е.И. Потапова)

Принят на собрании коллектива
Работников МБОУ «Жариковская СОШ ПМР»
Протокол № 7 от 26.12.2016 г.



с. Жариково
2016

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 «Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального района» с. Жариково
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами Коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее - профком) – председатель профкома Потапова Елена Илларионовна;
 - работодатель в лице его представителя - директора Федосенко Ларисы Михайловны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое 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 на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с **26.12.2016года**.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение о премировании работников;
 - положение об установлении надбавок и доплат;
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и установление им компенсационных;
 - соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с ПК);
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию с) профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе

работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск (на весенних каникулах) для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 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 администрации 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. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.7. 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, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

2.8. 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 другим учителям.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

2.10.1. по взаимному согласию сторон;

2.10.2. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- 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.

В указанных в пункте 2.10.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию 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 и 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.

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 определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в пять лет.
 - 3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
 - 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
 - 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 176 ТК РФ.
 - 3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, 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 Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

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 штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы 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 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.5. Стороны договорились, что:
 - 4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного 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; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, инвалиды
 - 4.5.2. 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.
 - 4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.
 - 4.5.4. 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), учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым

календарным учебным графиком, 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 продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. 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, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 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 действующим законодательством.

- 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 пределах месяца.
- 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 (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.13. Работодатель обязуется:
- 5.13.1. Предоставлять работникам отпуск (ст. 115 и 116 ТК РФ):
- **административному персоналу**
ежегодный основной оплачиваемый отпуск 56 календарных дней,
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней;
 - **педагогическим работникам и воспитателям ГПД:**
ежегодный основной оплачиваемый отпуск 56 календарных дней,
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней;
 - **учебно-вспомогательному персоналу:**
ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней,
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней;
 - **воспитателям детского сада**
ежегодный основной оплачиваемый отпуск 42 календарных дня,
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней;
 - **обслуживающему персоналу:**
ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней,
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней.
- 5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
 - для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
 - на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год.

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, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

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

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

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

6.1. Оплата труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального района» осуществляется в соответствии с положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением к настоящему коллективному договору.

6.2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования оплаты труда и заработной платы работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений.

6.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования, распределяются на оплату труда и на материально-техническое обеспечение.

6.4. Фонд оплаты труда состоит из оклада, компенсационных выплат, стимулирующих выплат. Базовый оклад составляет до 70% от ФОТ, стимулирующая - не менее 30% и компенсационных выплат.

6.5. Стимулирующая часть ФОТ образовательного учреждения распределяется между работниками учреждения и филиалами на основании положения «О стимулирующих выплатах работников МБОУ «Жариковская СОШ ПМР».

6.6. Из общего фонда оплаты труда установились дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой

системы оплаты труда при условии сохранения объёма их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

6.7. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

6.8. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.)

Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется управляющим советом учреждения образования по представлению руководителя учреждения.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 10 и 28 текущего месяца. При совпадении дни выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.10. Обеспечить выплату минимального размера оплаты труда.

6.11. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

6.12. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

6.13. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

6.14. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрам, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации. Аудиторную учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителям учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной и неаудиторной занятости, установленный

учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год. Аудиторную занятость 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. Неаудиторную занятость на выходные и нерабочие – праздничные дни не планировать.

6.15. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения аудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;
- возвращение на работу учителя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

6.16. Установить оплату с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере или с предоставлением отгула по заявлению работника;
- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50%;

6.17. В случае задержки выплаты на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев предусмотренных законодательством. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплат.

6.18. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

- 6.19. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки 10 числа текущего месяца, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.20. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договорённости с работниками.
- 6.21. Вознаграждение педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс за выполнение функций классного руководителя, не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.
- 6.22. Базовой величиной для расчета вознаграждения за классное руководство принимается 3000 рублей с учетом наполняемости класса (за 14 человек).
- 6.23. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.
- 6.24. Не допускать без согласования с выборным органом первичной П.О. рассмотрение следующих вопросов:
- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
 - установление доплат надбавок, награждение денежными премиями;
 - проведение мероприятий по аттестации – работников школы.
- 6.25. О введении новых условий труда или изменений условий оплаты труда, извещать работников не позднее, чем за два месяца.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что

- 7.1. Профком ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.2. Работодатель:
- 7.2.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- 7.2.2. организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи);

VIII. Социальные гарантии и льготы

Работодатель обязуется:

- 8.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.
- 8.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.
- 8.3. Выделять средства из внебюджетного фонда для организации профессиональных и спортивно–оздоровительных мероприятий.
- 8.4. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по предоставлению ПК.

IX. Охрана труда и здоровья

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда ст.220 ТК РФ. Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

9.1. Обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ),
- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,
- выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,
- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами,
- проведение ежедневной влажной уборки классов, туалетов, коридоров, раздевалок, и других помещений,
- своевременную выдачу работникам спецодежды один раз в три календарных года,
- режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществить мероприятия по охране труда.

9.2. Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно- гигиенических условий содержания помещений.

9.3. Организовать контроль за:

- состоянием условий труда, аттестацией рабочих мест по условиям труда,
- правильностью применения средств индивидуальной защиты.

9.4. Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

9.5. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

9.6. Организовать:

- ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ)

9.7. Ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения ПК.

9.8. Предоставлять ПК информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с ПК расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей ст.212, 229 ТК РФ.

9.9. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний ст. 212 ТК РФ.

9.10. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке установленном законом.

9.11. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а так же временной потери трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев

на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным, профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

9.12. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

9.13. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности вследствие нарушения гос. нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее $1/3$ заработной платы) при не возможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании произошедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).

9.14. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии в врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

9.15. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

9.16. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.

9.17. Организовать совместно с ПК комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

Обязательства работников по охране труда и технике безопасности:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда,
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
- проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

Х. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем

организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 10.2. Ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.
- 10.3. Организовать в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.
- 10.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.
- 10.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 10.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Норма выдачи смывающих и обезжиривающих средств
(Постановление Минтруда № 45 от 04.07.2003г.)

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на месяц(грамм)
1.	Уборщик служебных помещений	мыло	400
2.	Водитель автобуса	мыло	400
3.	Младший воспитатель	мыло	400

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
(Постановление Минтруда РФ № 69 от 30.12.1997г.)

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год ед., компл.)
1.	Уборщик служебных помещений	халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные перчатки резиновые	1 До износа 2 пары
2.	Водитель автобуса	рукавицы комбинированные костюм х/б	12 пар 1 к-т

3.	Младший воспитатель	халат хлопчатобумажный перчатки резиновые	1 2 пары
4.	Кухонный работник	халат хлопчатобумажный перчатки резиновые	1 12 пар
5.	Повар	халат хлопчатобумажный перчатки резиновые	2 12 пар

- 10.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 10.8. 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).
- 10.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 10.10. 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, предусмотренном действующим законодательством.
- 10.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 10.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 10.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 10.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 10.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 10.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 10.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.
- 10.18. Оборудовать комнату (учительскую) для отдыха работников учреждения.

Обязательства работников по охране труда и технике безопасности:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда,

- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
- проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

Профком обязуется:

- 10.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 10.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 10.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 11.1. 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.
- 11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 11.5. 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 пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.
- 11.7. В случае, если работник 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, определенном в письменном заявлении работника.
- 11.8. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

- 11.9. 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.
- 11.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 11.11. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 11.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 11.13. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 11.14. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

ХII. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 12.1. 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. 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.
- 12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 12.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 12.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 12.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 12.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 12.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 12.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 12.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 12.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 12.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 12.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 12.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 12.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 12.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 12.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

ХIII. Заключительные положения

Стороны договорились:

- 13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.
- 13.2. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. ПК обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 13.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 13.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 13.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 13.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 13.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 13.8. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

От работодателя:

Директор МБОУ «Жариковская СОШ ПМР»



[Handwritten signature]

От работников:

Председатель ПК

[Handwritten signature]

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ
«Жариковская СОШ ПМР»
Л.М. Федосенко
приказ от 24.12.2016 № 108

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального района»

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.2. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), установленная в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Установить, что в целях реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» повышение оплаты труда отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района осуществляется с учетом следующих нормативно - правовых документов:

- планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности» 2013-2018 годы в Пограничном муниципальном районе», утвержденным распоряжением главы

администрации Пограничного муниципального района Приморского края от 05.02.2015 года № 26;

- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 года № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)».

1.7. В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и решением Думы Пограничного муниципального района о районном бюджете на очередной финансовый год.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Должностные оклады педагогических работников образовательных учреждений, установленные на день вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» включают в себя размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 года. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями не является самостоятельной выплатой.

1.9. Установить, что продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в неделю определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах числа педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.10. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками обеспечивать включение в них условий, связанных с:

- фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки с учетом повышающих коэффициентов;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера;

- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
 - перечня видов компенсационных выплат работникам учреждений;
 - перечня видов стимулирующих выплат работникам учреждений;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного органа учреждения (представительного органа работников).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп). (Таблица 1,2).

Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент за уровень образования.

2.3.2. К окладам медицинских и педагогических работников, установленным по профессионально-квалификационным группам, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Квалификационная категория Размер повышающего коэффициента

высшая категория 0,2

первая категория 0,1

2.3.3. К окладам педагогических работников общеобразовательных учреждений применяется повышающий коэффициент за специфику работы с

учащимися с ограниченными возможностями здоровья. Размер повышающего коэффициента определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Специфика работы Размер повышающего коэффициента

Установление повышающего коэффициента в зависимости от степени и продолжительности общения с учащимися с ограниченными возможностями здоровья до 0,2.

2.3.4. К окладам работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений (в том числе педагогических), установленных по профессионально - квалификационным группам, может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

от 1 до 5 лет- 0,1;

от 5 до 10 лет- 0,15;

от 10 до 15 лет- 0,2;

свыше 15 лет- 0,3.

К окладам работников муниципальных учреждений дополнительного образования (в том числе педагогических), установленных по профессионально - квалификационным группам, может применяться повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

от 1 до 5 лет- 0,05;

от 5 до 10 лет- 0,075;

от 10 до 15 лет- 0,1;

свыше 15 лет - 0,15.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается педагогическим и медицинским работникам за работу на педагогических, медицинских должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

2.3.5. К окладам педагогических работников образовательных учреждений, установленным по ПКГ, может применяться повышающий коэффициент за уровень образования при наличии высшего профессионального образования.

Тип (вид) образовательного учреждения - Размер повышающего коэффициента

общеобразовательные учреждения - 0,074

дошкольные образовательные учреждения - 0,074

учреждения дополнительного образования - 0,074

2.3.6. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{ор} = Опкг + Опкг \times \sum ПК$, где:

R_{ор} – размер оклада работника;

Опкг – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.7. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, стажа, выслуги лет, государственных наград, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования, или восстановлении документов об

образовании, при присвоении почетного звания - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат работникам учреждений (приложение 1,2).

2.6. Порядок и условия стимулирующих выплат.

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат работникам учреждений (приложение 3,4).

III. Порядок формирования фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, средств субвенций краевого бюджета по расходам на оплату труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

IV. Оказание материальной помощи работникам учреждения

4.1. В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

4.2. Обстоятельства, при которых производится выплата материальной помощи, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с начальником отдела народного образования администрации Пограничного муниципального района и письменного заявления работника.

общеобразовательного учреждения «Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального района»

Профессиональная квалификационная группа		Квалификационный уровень			
уровень	Наименование должностей (профессий)				Размеры окладов, рублей
1	2	3	4	5	

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216-н)

1 Педагогические работники 1 квалификационный уровень Старший вожатый

5865,00

Музыкальный руководитель

2 квалификационный уровень Социальный педагог

6160,00

Педагог дополнительного образования

3 квалификационный уровень

Воспитатель

6500,00

4 квалификационный уровень

7420,00

Старший воспитатель

Учитель

Учитель-логопед

5 Учебно-вспомогательный персонал 1 квалификационный уровень

Секретарь учебной части -3039,00

2 квалификационный уровень

Младший воспитатель- 4050,00

1 2 3 4 5

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247-н)

3 Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня 3
квалификационный уровень Директор Средний размер окладов работников по профессионально – квалификационным группам с учетом показателя кратности оклада

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе на 10-30% ниже оклада директора

2 квалификационный уровень Главный бухгалтер на 10-30% ниже оклада директора

4 Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня 1
квалификационный уровень

4840,00

Бухгалтер

Программист

Специалист по кадрам
Специалист по охране труда

5 Общепрофессиональные должности служащих второго уровня 1
квалификационный уровень - Лаборант - 4600,00

2 квалификационный уровень- 4687

Заведующий хозяйством

Заведующий складом

3 квалификационный уровень

Заведующий столовой
4700

6 Общепрофессиональные должности служащих первого уровня

1 квалификационный уровень Делопроизводитель-3039

1 2 3 4 5

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248-н)

7 Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня 1
квалификационный уровень -3950

Кастелянша

Гардеробщик

Дворник

Сторож

Уборщик производственных и служебных помещений

Грузчик

Повар

Подсобный рабочий

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)

8 /Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня

1 квалификационный уровень 3990

Водитель

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570)

9 Должности работников культуры, искусства и кинематографии
ведущее звено библиотекарь 4070

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526)

Помощник повара 3900

Приложение 1

к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Жариковская средняя общеобразовательная
школа Пограничного
муниципального района»

Перечень
видов выплат компенсационного характера
работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного
муниципального района»

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
4. Доплата за работу в образовательном учреждении (филиале, отделении), расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада.
5. Доплата водителям за классность в размере до 25 процентов окладов.

Приложение 2

к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Жариковская средняя общеобразовательная
школа Пограничного
муниципального района»

Разъяснения о порядке установления компенсационных выплат работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Жариковская
средняя общеобразовательная школа
Пограничного муниципального района»

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников учреждений, если иное не установлено

действующим законодательством.

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат работникам учреждений.

3. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатели принимают меры по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным (оптимальным или допустимым) указанная выплата не производится.

4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников муниципальных учреждений применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников муниципальных учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент - 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка или процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в

выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 3000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях (далее - нормативная наполняемость), либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в учреждениях, расположенных в сельской местности. Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

Выплата назначается при условии выполнения работником в полном объеме функций классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21.06. 2001 года № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

1-4 классы- 10 процентов оклада;

по русскому и литературе (5-11 классы)- 15 процентов оклада с учетом учебной нагрузки;

по математике (5-11 классы)- 10 процентов оклада с учетом учебной нагрузки;

по иностранному языку- 10 процентов оклада с учетом учебной нагрузки.

Педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата за руководство методическими объединениями педагогов Пограничного муниципального района в размере 10% от должностного оклада без учета учебной нагрузки.

. Работникам устанавливается доплата за работу в образовательном учреждении (филиале, отделении), расположенном в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада. Педагогическим работникам устанавливается доплата за работу в сельском населенном пункте в размере 25 процентов оклада с учетом учебной нагрузки.

6. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

7. При введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников учреждения.

Приложение 3

к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Жариковская средняя общеобразовательная
школа Пограничного
муниципального района»

Перечень видов стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального района»

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Премии по итогам работы.

Приложение 4

к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Жариковская средняя общеобразовательная
школа Пограничного
муниципального района»

Разъяснения

о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального образовательного учреждения «Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального района»

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат работникам учреждений. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные

на стимулирование работников муниципальных учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам муниципальных учреждений с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения.

Работникам учреждений, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник образования» устанавливается ежемесячная выплата за качество выполняемых работ в размере 5 процентов оклада.

3 Выплата премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы на основании показателей премирования работников. Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Показатели премирования должны быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

5. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств с учетом мнения представительного органа работник

Приложение 5

к Положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Жариковская средняя общеобразовательная
школа Пограничного
муниципального района»

Положение

о порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Жариковская средняя общеобразовательная школа Пограничного муниципального района»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и размеры оплаты труда

руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района и руководителя муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района».

1.2. Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

1.3. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения может выплачиваться материальная помощь в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

II. Порядок и размеры оплаты труда руководителей учреждений

2.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения». Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором. Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии со ст. 145 Трудового кодекса РФ. Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом администрации Пограничного муниципального района.

Кратность оклада руководителей общеобразовательных учреждений к среднему окладу работников по ПКГ (без учета повышающих коэффициентов) устанавливается:

- в зависимости от количества обучающихся:

Количество обучающихся работников	Кратность среднего размера базового оклада
до 250	1,5
от 250-500	2,1
свыше 500	2,2

- в зависимости от количества филиалов (отделений):

за каждый филиал (отделение) в размере 0,06 от среднего размера базового оклада работников;

за каждый филиал (отделение) с наличием дошкольных групп в размере 0,08

от среднего размера базового оклада работников.

Кратность оклада руководителей дошкольных образовательных учреждений к среднему окладу работников по ПКГ (без учета повышающих коэффициентов) устанавливается:

- в зависимости от количества воспитанников:

Количество воспитанников работников	Кратность среднего размера базового оклада
до 100	2
от 101-160	2,2
свыше 161	2,4

Кратность оклада руководителей учреждений дополнительного образования к среднему окладу работников по ПКГ (без учета повышающих коэффициентов) устанавливается:

- в зависимости от количества обучающихся:

Количество обучающихся работников	Кратность среднего размера базового оклада
до 500	1,4
свыше 500	1,5

Кратность оклада руководителя МКУ «ЦОД МОУ ПМР» устанавливается за сложный и напряженный режим работы в размере 2,6 к среднему окладу работников по ПКГ.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$PO_{рук} = K * Or$, где

$PO_{рук}$ - размер оклада руководителя учреждения;

K - показатель кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ;

Or - средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации) с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Компенсационные выплаты руководителей учреждений устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат работникам учреждений. Компенсационные выплаты руководителей учреждений и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

2.3. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат работникам учреждений, в процентах к окладам или в абсолютных суммах.

Стимулирующие выплаты руководителям учреждений и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения ими целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений. Оценку работы руководителям учреждений на предмет выполнения ими целевых показателей эффективности работы осуществляет один раз в полугодие комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей

учреждений (далее – комиссия).

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений утверждается нормативным правовым актом администрации Пограничного муниципального района.

2.3.1. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты производятся ежемесячно. Доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам года) должна составлять 40 процентов. Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется по формуле: $R_n = (P_{рук} + \sum KB) * 40\% / 60\%$,

где R_n - максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения; $P_{рук}$ – размер оклада руководителя учреждения;

$\sum KB$ - суммы компенсационных выплат руководителю учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате); 60 процентов – доля оклада и компенсационных выплата в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы); 40 процентов – доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате).

В случае установления руководителям учреждений выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице 1

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения в баллах) Размер выплат за качество выполняемых работ за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера в процентах

100-90 включительно	100%
90- 85 включительно	90%
85- 80 включительно	80%
80- 75 включительно	70%
75-50 включительно	60%
менее 50	не устанавливается

2.3.2. Руководителям учреждений по итогам работы за квартал, полугодие, год (далее - отчетный период) может выплачиваться премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений не менее 50 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

2.4. На выплаты, предусмотренные пунктами 2.2.-2.3. настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

III. Порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

3.1. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями учреждений на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии со ст. 145 Трудового кодекса РФ. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) определяется в соответствии с нормативным правовым актом Пограничного муниципального района.

3.2. Компенсационные выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат работникам учреждений. Компенсационные выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

3.3. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств, с учетом утверждаемых руководителями учреждений показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат работникам учреждений.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

IV. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Обстоятельства выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

4.2. Решение об оказании материальной помощи руководителям учреждений и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании ходатайства

начальника отдела народного образования администрации Пограничного муниципального района и письменных заявлений руководителей учреждений.

4.3. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений по согласованию с начальником отдела народного образования администрации Пограничного муниципального района и письменных заявлений соответственно заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБОУ «Жариковская СОШ ПМР».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя. Внесение изменений и дополнений в Соглашение производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБОУ «Жариковская СОШ ПМР» и председателем первичной профсоюзной организации. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профсоюзному комитету всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МБОУ «Жариковская СОШ ПМР» заключили настоящее Соглашение в том, что с 2017 по 2021 учебные года работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

1. Организационные мероприятия

1.1 Своевременное проведение инструктажа по ОТ с работниками и обучающимися при выполнении ими производительного труда и при проведении внеклассных, и внешкольных мероприятий Постоянно

в течение года -специалист по охране труда

1.2 Обучение и проверка знаний по ОТ в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 Постоянно в течение года- специалист по охране труда

1.3 Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения» Постоянно в течение года- специалист по охране труда

1.4 Осуществление перед началом учебного года проверки состояния ОТ и подготовки учреждения к занятиям с составлением акта готовности Август Комиссия по охране труда, зав. кабинетами

1.5 Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Постановлением Минтруда РФ от 14.03.1997 №12) Декабрь Директор, специалист по охране труда

1.6 Своевременное расследование несчастных случаев с работниками и обучающимися с составлением акта по формам Н-1, Н-2 Немедленно по факту специалист по охране труда

1.7 Организация труда работников в соответствии с требованиями ОТ, изложенных в нормативных документах, обеспечение безопасных и здоровых условий труда постоянно - директор, специалист по охране труда

1.8 Разработка, согласование, утверждение и тиражирование инструкций по охране труда в порядке, установленном ТК РФ По истечению срока действия

специалист по охране труда

1.9 Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте - специалист по охране труда

1.10 Приведение в соответствие с нормативными документами необходимой документации по ОТ постоянно - специалист по охране труда

1.11 Обеспечение в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами светового режима в учреждении постоянно - завхоз

1.12 Создание условий для нормальной деятельности технического персонала, обеспечение положенным инвентарем, спецодеждой - постоянно- завхоз

1.13 Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации 2 раза в год: август
январь

Директор, специалист по охране труда, завхоз

1.14 Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда Постоянно в течение года- директор, специалист по охране труда, завхоз

2. Технические мероприятия

2.1 Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты электрических и водяных производственных коммуникаций и сооружений

Обновление постоянно

в течение года - завхоз

2.2 Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов

Постоянно в течение года директор, специалист по охране труда, завхоз

2.3 Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории

Постоянно в течение года - директор, специалист по охране труда, завхоз

2.4 Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности, если есть необходимость. Обновление постоянно в течение года - завхоз

2.5 Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок Обновление постоянно в течение года - завхоз

2.6 Модернизация помещений (учебных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил Обновление постоянно в течение года - завхоз,

специалист по охране труда 2.7 Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации август - завхоз

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

3.1 Обеспечение организации проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии Август-сентябрь Директор

3.2 Оборудование комнаты отдыха работников (учительская) ремонт

июнь-август

3.3 Контроль наличия в учебных кабинетах, спортивном зале и др. помещениях аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава постоянно - специалист по охране труда,

3.4 Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды) Ремонт

Июнь-август - Завхоз

3.5 Разъяснительные беседы по профилактике ВИЧ инфекций «Твое здоровье». сентябрь -

3.6 Культурно-оздоровительные мероприятия «День здоровья» 1 раз в четверть-учитель физкультуры

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

4.1 Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. № 51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39 Постоянно

в течение года - завхоз

4.2 Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами постоянно

в течение года-завхоз

4.3 Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками) постоянно в течение года - завхоз

5. Мероприятия по пожарной безопасности

5.1 Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с ППР в РФ, утверждёнными Постановлением Правительства РФ №390 от 25.04.2012 Обновление постоянно

в течение года - специалист по охране труда

5.2 Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения - август

специалист по охране труда

5.3 Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара август специалист по охране труда

5.4 Установление пожарных шкафов, щитов и укомплектование их средствами пожаротушения. Проверка огнетушителей. Контроль

в течение года специалист по охране труда

5.5 Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.) Контроль

в течение года - специалист по охране труда

5.6 Организация обучения работников и обучающихся мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала В течение года - специалист по охране труда

5.7 Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций август - завхоз

неисправной мебели контроль в течение года - завхоз

Директор МБОУ «Жариковская СОШ ПМР»

 Л.М. Федосенко

Председатель профкома

 Е.И. Потапова

Выплаты материальной помощи работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию

В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам школы может выплачиваться материальная помощь, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами;

- при длительном лечении и лечении тяжелых заболеваний,
- Смерть сотрудника (до 10000 рублей) или его близких родственников (до 5000 рублей);
- При несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.д. (от 10000 рублей до 50000 рублей);
- Для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи (при предоставлении чека выплачивается полная сумма).

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника по распоряжению директора школы. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Материальная помощь всем или большинству работников школы может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты в размере от 500 до 3000 рублей, фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам

Премии по итогам работы за месяц и год

1. В случае если премиальный фонд превышает выплаты за качество работы и высокие результаты (цена 1 балла не может превышать 120 рублей), то оставшуюся часть денежного фонда распределяют в соответствии с коэффициентом трудового участия (с учетом денежных окладов за все виды деятельности и количеством проработанного времени).

2. Производить выплаты педагогам за обучение на курсах повышения квалификации (при наличии документов, отчетов).

3. Производить выплаты педагогам на подвоз к месту работу в размере 1500 рублей – ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора по УВР в филиалах МБОУ «Жариковская СОШ ПМР»

На основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района и работников муниципального казённого учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района» утверждённого постановлением администрации Пограничного муниципального района №414 от 27.09.2016 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района и работников муниципального казённого учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района»:

1. Установить выплаты стимулирующего характера:

1.1. За выслугу лет:

От 1 до 5 лет – 10 % оклада;
 От 5 до 10 лет – 15% оклада;
 От 10 до 15 лет – 20 % оклада;
 Свыше 15 лет – 30 % оклада.

1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

критерии	Соответствие	Балл
Исполнение функций не входящих в функциональные обязанности директора		3
Обеспечение филиала педагогическими кадрами	100 80 Менее 80	2 1 0
Соответствие образовательного ценза педагогических работников контрольным нормативам, Установленным при лицензировании	соответствие	2
Соответствие уровня квалификации пед.раб средним аккредитационным показателям по РК	Для средней школы: Высшая - 10%, 1-40%, 2 – 25% Для основной школы: Высшая – 5%, 1-30%, 2 – 25%	2
Выполнение плана повышения квалификации пед.раб	100%	2
Процент педагогов прошедших обучение по новым информационным технологиям	Более 50 %	2
Наличие педагогов имеющих награды за особые достижения в профессиональной деятельности	да	1
Наличие педагогов , участвующих в инновационных проектах и конкурсах разного уровня за предыдущий год	Федеральный Региональный муниципальный	3 2 1
Своевременная сдача отчетов и документации	ОНО ОУ	2 1
Оказание помощи при разработке нормативных и локальных актов ОУ	да	3
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса		
Процент обеспеченности комплектом учебников в соответствии с федеральным	100%	2

перечнем учебников		
Наличие положительной динамики в развитии и обновлении материально-технической базы	100%	1
Наличие ГПД, ГКП, дошкольной группы	да	2
Наличие детского сада	да	2
Наличие автотранспортного средства	да	1
Наличие двух зданий	да	1
Качество условий по обеспечению безопасности образовательного процесса		
Отсутствие замечаний (предписаний) со стороны контроль-надзорных органов (учредителя, прокуратуры)	соответствие	3
Отсутствие замечаний, предписаний гос.органов: СЭС, Пожарного надзора, тех.надзора и др.	соответствие	3
Соблюдение нормативной наполняемости классов, групп	да	2
Государственно-общественное управление ОУ		
наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 1 раза в месяц)	да	2
Наличие опубликованного в сети Интернет публичного доклада об образовательной и финансово-хозяйственной деятельности филиала	да	2
Инновационная деятельность		
Использование педагогами современных педагогических технологий	да	1
Участие в реализации отраслевых программ и проектов	да	3
Публикация информационно-аналитических материалов и выступлений в СМИ	Да	1
Продуктивная реализация программы развития филиала	да	3

1.3. Целевые показатели высоких результатов работы

Результаты освоения образовательных программ, формы предоставления образовательных услуг		
Начального общего образования	100%	3
Основного общего образования	100%	3
Среднего общего образования	100	3
Показатель качества знаний	Выше или равен ср. по району	3
Результаты итоговой аттестации (9 кл)	Выше или равен ср. по району	3
РЕЗУЛЬТАТЫ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ (11 КЛ)	ВЫШЕ ИЛИ РАВЕН СР. ПО РАЙОНУ	3
Наличие выпускников награжденными аттестатами особого образца	да	1
Наличие выпускников 11 класса награжденными золотыми и серебряными медалями	да	1
Участие в предметных олимпиадах, интеллектуальных конкурсах разного уровня	Федеральных Региональных муниципальных	3 2 1
Воспитание и дополнительное образование		
Наличие концепции и системы воспитательной работы (программы, планы)	соответствует	3
Наличие обучающихся состоящих на учете в КДН	нет	1
Процент охвата дополнительным образованием учащихся	Более 50%	2
Участие в мероприятиях разного уровня	Федеральном Региональном муниципальном	3 2 1
Наличие мероприятий по профилактике безнадзорности и правонарушений	да	1
Организация, результативность в спортивно-массовой	Региональный, муниципальный	2

работы		
Организация работы с детьми в каникулярное время	да	2
Организация с одаренными детьми	да	2

Определение итогового коэффициента стимулирующих выплат в зависимости от рассмотренных индикаторов с учетом общего количества баллов:

3-й уровень	Максим кол-во баллов	Высшая степень реализации профессиональных задач	100% оклада
2 –й уровень	40 – 70 баллов	Хороший уровень реализации профессиональных задач	75-85% оклада
1 –й уровень	До 40 баллов	Средний уровень реализации поставленных задач	60-75 % оклада

Критерии понижающие стимулирующую часть оплаты труда:

№	критерии	измерители	Баллы
1	Травматизм участников и сотрудников на рабочем месте	да	-2
2	Не выполнение предписаний , за исключением финансово емких мероприятий	да	-2
3	Низкий уровень дисциплины	да	-2
4	Нарушение трудовой дисциплины	да	-2
5	Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей	да	2
6	Нарушение прав и свободы учащихся	да	-2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	3
2	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81% посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75% посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70	6 3 1
3	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	5
4	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) на районном уровне на школьном уровне	6 4
5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на всероссийском уровне на краевом уровне на муниципальном уровне на внутри садовском уровне	40 30 20 10
6	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах	5 1-3 5-10
7	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на краевом уровне на муниципальном уровне на внутри садовом уровне.	6 4 2
8	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	10
9	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).	5
10	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	5
11	Знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей; отсутствие травматизма.	5

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
младшего воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	5
2	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 7
3	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	3
4	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	3
5	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	5
6	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников. до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	6 3 1
7	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	До 5
8	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	До 5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5
2	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	До 10
3	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	5
4	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	До 4

5	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 8
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
7	Увеличение объема выполняемой работы.	До10

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
кухонного работника**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	До 10
2	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
3	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)	10 8
4	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
7	Увеличение объема выполняемой работы.	До 10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	До 10
2	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	5
3	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	10
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5
5	Участие в мелком ремонте помещений.	До 10
6	Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев, замена отсутствующего работника).	До 10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды (белья)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	5
2	Своевременная замена белья	6
3	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	5
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
5	Отсутствие обоснованных жалоб на оператора стиральных машин.	5
6	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения).	10 8
7	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	3

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	5
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	10
3	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с	5
4	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	До 7
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3
6	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	До 10
7	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	До 10

ПОЛОЖЕНИЕ
по установлению окладов работникам муниципальных бюджетных
общеобразовательных учреждений Пограничного муниципального
района Приморского края, финансируемых за счет средств субвенций
краевого бюджета

I. Общие положения

1. Настоящие положение по должностям работников государственного образовательного учреждения МБОУ «Жариковская СОШ ПМР» служат основой при:

- разработке должностных инструкций работников, закрепляющих их обязанности, права и ответственность;
- подборе и расстановке кадров, осуществлении контроля за правильностью их использования;
- проведении аттестации работников учреждения.

2. Наименования должностей работников в штатном расписании учреждения должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренным настоящими рекомендациями.

3. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются с учетом:

- **уровня образования;**
- **стажа работы** (по специальности или педагогического);
- **квалификационной категории**, присвоение которой осуществляется аттестационными комиссиями в соответствии с требованиями и порядком, установленным департаментом образования и науки Приморского края.

4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных рекомендациями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, им может быть установлен тот же размер оклада,

но не более максимального размера оклада, установленного Приложением 1 постановления Администрации Приморского края от 20 сентября 2011 года № 241-па «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края» (далее – Приложение 1) диапазона.

Директор

Тип учреждения	Мощность учреждения	Функциональные особенности учреждения	Размер оклада рублей
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение	до 100 учащихся		5823
	от 101 -200 учащихся		
	от 201-300 учащихся		
	от 301.-400 учащихся		
	более 500 учащихся		

Тип учреждения	Мощность учреждения	Кратность оклада
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение	свыше 500 обучающихся	2,2
	от 101-500 обучающихся	2,1
	до 100 обучающихся	1,5

- зависимости от количества филиалов (отделений)

Тип учреждения	Мощность учреждения	Кратность оклада
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение	за каждый филиал (отделение)	0,03
	за каждый филиал (отделение) с наличием дошкольных групп	0,06

Заместитель руководителя учреждения, директор (начальник, заведующий) филиала учреждения

Требования (образование, квалификационная категория)	Размер оклада, рублей
Среднее профессиональное образование	
Высшее профессиональное образование	10901

Педагог

Требования (образование, квалификационная категория)	Размер оклада, рублей
Среднее профессиональное образование	7420
Высшее профессиональное образование	7781

Воспитатель

Требования (образование, квалификационная категория)	Размер оклада, рублей
Среднее профессиональное образование	6500
Высшее профессиональное образование	

Библиотекарь

Размер оклада – 2035 рублей.

Бухгалтер

Размер оклада – 4840 рублей.

Заведующий хозяйством

Размер оклада – 4687 рублей.

Специалист по охране труда и пожарной безопасности

Размер оклада -4840 рублей.

Музыкальный руководитель

Требования (образование, квалификационная категория)	Размер оклада, рублей
---	----------------------------------

Среднее профессиональное образование	5865
Высшее профессиональное образование	

Медицинская сестра

Размер оклада- 4850 рублей

Рабочие (всех профессий)

Водитель

Характеристика работ	Размер оклада, рублей
Управление автомобилем, перевозящим детей	3990

Рабочий

Размер оклада – 3950 рублей

Сторож

Размер оклада – 3990 рублей.

Кастелянша

Размер оклада – 3950 рублей.

Младший воспитатель

Размер оклада - 4050 рублей

Пролито, пронумеровано и скреплено печатью

55 / Дамисрван н. амб

Директор школы

[Signature]

И. М. Дамисрван



