C=RU, OU=Директор, O=ГБОУ СОШ им.Н.Ф. Зыбанова с.Березняки, CN=Анна Николаевна Савченко, E=bereznici@yandex.ru
00853bf3913752c70b
2021.08.02 22:49:38+04'00'

Приложение к письму ЦС Профсоюза от 25 июля 2014 г. № 299

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Социалистического Труда Н.Ф.Зыбанова с.Березняки муниципального района Кинель- Черкасский Самарской области

на 2018 – 2021 год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду в Управлении трудовых отношений
департамента труда и занятости населения
Самарской области

Регистрационный №___ от «___»_____20_года

Руководитель органа по труду в Управлении трудовых отношений
департамента труда и занятости населения
Самарской области _____
(должность, ф.и.о. и подпись)

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер 0786 2018
от «06» 11 2018
гл. спец.
(подпись, ф.и.о.)

-

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки .

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве[1];

Отраслевое соглашение по Отрадненскому управлению образования и науки Самарской области;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора школы (далее – работодатель);

Савченко Анны Николаевны

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки Молчановой Оксаны Александровны .

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

-

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2021 год включительно.

1.16. Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение №2 Положение об оплате труда

Приложение №3 Положение о распределении специального фонда

-

оплаты труда

Приложение №4 Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда

Приложение №5 Трудовой договор (форма)

Приложение №6 Соглашение по охране труда

II. ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам,

-
учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

-

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Установить, что при ликвидации организации или сокращении штатов учреждения(численности работающих) предупреждённым об увольнении работникам предоставлять один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы(п.2.4.4 Самарского областного трёхстороннего соглашения о регулировании социально-трудовых отношений на 2018-2020гг)

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных не устанавливается .

2.2.15.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам

-
профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается

-

36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)[1].

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов,

[1] Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

-

учащихся), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели (пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

-

Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

-

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

-

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124125 ТК РФ.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

-

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- до 35 календарных дней в году – участникам ВОВ;
- до 14 календарных дней в году – работающим пенсионерам по старости (по возрасту);
- до 14 календарных дней в году – родителям и женам(мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;
- до 60 календарных дней в году-работающим инвалидам;
- до 5 календарных дней в году – работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст.128 ТК РФ).

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

-

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 23 и 8 числа каждого месяца. 30%- 70%

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний; -

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение № 1).

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное

-
руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно .

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований :

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего образования, выплачивается единовременное пособие в размере 5000 рублей.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

-

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора[3]:

4.10.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить 1-3% процент(ов) из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательной организации.

4.10.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 21,34% из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны

обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.14. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1.Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2.Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3.Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (приложение № 1 к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Стороны коллективного договора договорились осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда, для этого выделяют средства из расчета того, что сумма затрат на эти мероприятия составит не менее 2% от годового фонда оплаты труда и 0,7% от годовых эксплуатационных расходов на содержание учреждения;

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.4.. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников; - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в приложении № 2 к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников школы по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурномассовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса .

От работодателя:	От работников:
Директор школы:	Председатель первичной профсоюзной организации
Савченко А.Н.	Молчанова О.А.
_____	_____
(подпись, Ф.И.О.)	(подпись, Ф.И.О.)
М.П.	М.П.
«___»_____20 ___ г.	«__»_____20 ___ г.

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания
Совет работников
Учреждения от 28.08.2018
№ 1

Утвержде
ноприказом
директора от
30.08.2018г № 93-
од

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Оглавление

1. Общие положения.....2
2. Порядок приема и увольнения работников.....2
3. Основные права и обязанности работников учреждения.....8
4. Основные права и обязанности работодателя.....14
5. Рабочее время и время отдыха.....17
6. Поощрения за

труд.....26
7. Дисциплинарные
взыскания.....26
8. Ответственность работников
учреждения.....
.....28

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29
декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе имени Героя
Социалистического Труда Н.Ф.Зыбанова с. Березняки муниципального района Кинель — Черкасский Самарской области (далее – учреждение).
В трудовых отношениях с работником учреждения работодателем является учреждение в лице директора учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в учреждение осуществляется на основании трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
Лица, из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса
Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой
тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья

населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, также предъявляют решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области о допуске их к соответствующему виду деятельности.
2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. 2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.
2.5. Педагогической деятельностью в учреждении имеют право заниматься: лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам; лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.
2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем

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

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

2.8. К трудовой деятельности в учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом пункта 2.6 настоящих Правил, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника: с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник); с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности; с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

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

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

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

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

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

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

1) соглашение сторон;
2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые

отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

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

2.15. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются:1

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

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

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

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

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

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

2.20. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

2.23. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По

письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
2.24. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.
3. Основные права и обязанности работников учреждения
3.1. Работники учреждения имеют право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; предоставление работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников(главный бухгалтер и завхоз), предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
3.2. Педагогические работники учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами: свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность; свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания; право на творческую

инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании; право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ; право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций; право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально- техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении; право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами; право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации; право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п. 3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, и требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных приказом директора учреждения.

3.4. Педагогические работники учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии: право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации; право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем

через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда; иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
3.5. Педагогические работники, проживающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Самарской области и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета Самарской области .
3.6. Педагогические работники учреждения, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.
3.7. Заместителям директора учреждения, в филиале и структурном подразделении предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 (при соблюдении условий, предусмотренных данной частью) статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».
3.8. Работники учреждения обязаны: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения; соблюдать трудовую дисциплину; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества); проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя; уведомлять работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.9. Педагогические работники учреждения обязаны: осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утвержденным в учреждении;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими

организациями; систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

соблюдать устав учреждения, положение о специализированном структурном подразделении учреждения.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать 8 и 23 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;

соблюдать требования по защите персональных данных работника;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

5.3. В соответствии с приложением к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается: продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения; норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 указанного приложения; норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

5.4. Педагогическим работникам учреждения, которым установлена продолжительность рабочего времени 36 часов или 30 часов в неделю, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю43, устанавливается продолжительность ежедневной работы в количестве часов, получаемом в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на количество рабочих дней в неделю. Для работников школы, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: -главный бухгалтер, - заместители директора

5.5. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников учреждения установлена в

астрономических часах. Для учителей (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, примечание 1 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

4с учетом п. 1 приказа Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю.

5.6. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; работа на общих собраниях работников учреждения;

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса;

дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых учреждением; выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей,

непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).
5.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.
5.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.
5.9. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
5.10. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
5.11. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается: заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы; заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой; заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.
Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.
5.12. Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

5.13. Для педагогических работников учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.
5.14. Режим рабочего времени педагогических работников учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно - эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.
5.15. Для работников учреждения, за исключением педагогических работников учреждения и работников, указанных в пункте 5.20 настоящих Правил, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы: для административно-хозяйственных работников – с 8.00 до 16.00. Перерыв на обед с 12.00 до 13.00; для производственных работников (работников пищеблока и т.п.) – с 6.00 до 15.00. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
5.16. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. 5.17. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
5.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
5.19. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.
5.20. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.
5.21. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца. 5.22. В режиме суммированного учета рабочего времени работают следующие категории работников учреждения: сторожа.
5.23. Отдельным категориям работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.24. Считается совместительством педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме, превышающем 300 часов.
5.25. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей. Он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени(нормы рабочего времени на другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников» (ст.284 ТК РФ);
5.26. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
5.27. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением правительства РФ «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015г №466. Остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
5.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.
5.29. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
5.30. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.
5.31. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.68
5.32. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
5.33. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника;
исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.
5.34. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику
Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
5.35. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.
5.36. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам Учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным тарифным соглашением.
6. Поощрения за труд
6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения: объявление благодарности; выдача денежной премии; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой; другие виды поощрений.
В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения. Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.
6.2. Работники учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской

Федерации, наградами Министерства образования и науки Самарской области и Отрадненского управления министерства образования и науки Самарской области представляться к другим видам поощрений.

7. Дисциплинарные взыскания

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

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

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

8. Ответственность работников учреждения

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

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

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количе-ство	Срок выполне-ния	Ответственный

Приложение №1

МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА
ГБОУ СОШ им.Героя Социалистического Труда Н.Ф.Зыбанова с.Березняки
муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области
26.10.2018г заключено в соответствие со ст.226 ТК РФ и п.7.2.1 Соглашения по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2018-2019годы. Затраты на охрану труда установлены в размере 2% от фонда оплаты труда и 0,7% от суммы годовых эксплуатационных расходов на содержание ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки и составляют 80 тыс. рублей.

1	А 2	3	4	5	6
дминистрация	I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ				
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Чел.	32		Савченко А.Н.
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	Колво раз	2	Сентябрь; май	Холоднова М.Н.
3	Организация, обновление уголка по охране труда.			До 1.09.	. Холоднова М.Н
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда		1	До 1.09.	Холоднова М.Н
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; • работники, которые		1	До 1.09.	. Холоднова М.Н

им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки заключили настоящее соглашение в том, что в

течение 2018- -2019 учебного года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

	обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства				
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Колво раз	2	сентябрь; апрель	Холоднова М.Н
7	Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Чел.	5	сентябрь	Молчанова О.А.
8	Организация проверки знаний по охране труда работников школы.		2	Ноябрь	Холоднова М.Н Молчанова О.А.
II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
9					
10	Установка дополнительной и модернизация имеющегося искусственного освещения в кабинетах.			Август	Мартимов В.Н.
14	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления			Июль	Мартимов В.Н.
15	Нанесение на рабочие столы в классах цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02. Постановление Минздрава РФ от 28.11.2002 г. № 44.			Август	заведующие кабинетами
16	Очистка воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг и их покраска.			Июль-август	ответственные за кабинеты
III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ М					

17	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 14.03.1996 г. № 90.	Колво раз	1	В течение учебного года	Савченко А.Н.
19	Укомплектование медикаментами аптечек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000)			август	Холоднова М.Н.
21	Предоставление работникам времени			В	Мочанова О.А.

	на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.			течение года	
IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУА					
22	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлением Министерства труда России в 1997-2001 гг. с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39.			В течение года	Холоднова М.Н.
23	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.			В течение года	Холоднова М.Н.
24	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты			В течение года	Холоднова М.Н.
V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ					
25	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года			сентябрь	. Холоднова М.Н.
26	Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планысхемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.			Июнь	ответственные за кабинеты и зам. директора по АХЧ
27	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)				Холоднова М.Н.

28	Организация обучения работающих и обучающих мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			В течение года	Холоднова М.Н. Молчанова О.А.
29	Содержание запасных эвакозащитных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.			В течение года	Холоднова М.Н.
30	Установление на окнах фиксирующих металлически крючков. х			Июнь, июль, август	ответственные за кабинеты
31	Освобождение запасны эвакуационных дов выхо			август	Мартимов В.Н.

Директор школы:

А.Н.Савченко

Председатель профсоюзного комитета школы О.А.Молчанова

Приложение №2

Принято
28.08.2017г, приказ №-од

Трудовой договор № _____

с работником государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Социалитического Труда Н.Ф.Зыбанова с.Березняки муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

с. Березняки «____»_____20___г

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа имени Героя Социалитического Труда Н.Ф.Зыбанова с.Березняки муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области (ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки) в лице директора Савченко Анны Николаевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны,
и_____
___, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности **_____,** а Работник обязуется лично

выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора и должностной инструкцией_____. Работник выполняет следующие виды дополнительной оплачиваемой работы, не входящей в круг его основных обязанностей:

а) _____

б) _____

1.2. Работник принимается на работу в **_ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки_ по адресу: 446325 Самарская область,Кинель-Черкасский район, с.Березняки, ул.Советская, д.69.**

1.3. Работа у Работодателя является для Работника: **основной**

(основной, по совместительству)

1.4. Настоящий трудовой договор заключается на: неопределенный срок (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с

_____

1.6. Дата начала работы **_____г.**

1.7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью: **без установления испытания** с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

2. Права и обязанности работника

2.1. **Работник имеет право на:**

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы.

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2. **Работник обязан:**

а) выполнять трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором и прилагаемой должностной инструкцией, а именно:

_____

_____

_____

б) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, требования по пожарной безопасности, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

е)представлять информацию об отсутствии запрещения деятельности приговором суда или по медицинским показаниям, а также об отсутствии судимости за определенные преступления (перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами).

ж) при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору обязуется не совершать коррупционных правонарушений, т.е. не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам "Работодателя" в целях безвозмездного или с использованием преимуществ получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для оказания влияния на действия или решения каких-либо лиц (в т.ч. - должностных) и/или органов для получения неосновательных преимуществ, достижения иных противоправных целей;

з)обязан уведомить «Работодателя» в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если Работнику станет известно, что от имени Работодателя осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционного правонарушения;

и)обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и незамедлительно уведомлять Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. **Работодатель имеет право:**

а) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору и бережного отношения к имуществу работодателя;

б) принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

д) Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

е) затребовать и проверять информацию об отсутствии запрещения деятельности для Работника приговором суда или по медицинским показаниям, а также об отсутствии судимости за определенные преступления (перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к деятельности в ОУ, устанавливаются федеральными законами).

3.2. **Работодатель обязан**:

а) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечивать безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими средствами, согласно типовым нормам, технической документацией, и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату, в сроки установленные Коллективным договором (8 и 23 числа);

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается заработная плата в соответствии с «Положением об оплате труда в ГБОУСОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки»:

4.1.1. **Базовая часть заработной платы** в соответствии с тарификацией – _____**руб.** в месяц:

4.1.2. **Компенсационные выплаты и доплаты**, которые производятся на основании «Положения о распределении специального фонда оплаты труда в ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки»:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обусловливающий получение выплаты

доплаты:

Наименование надбавки	Периодичность	Размер надбавки
		.

4.1.3. **Выплаты и доплаты стимулирующего характера** за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании «Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки»:

4.1.4. **Премии и иные поощрительные выплаты** устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя.

4.2. Выплата заработной платы Работнику производится два раза в месяц (23 числа каждого месяца - аванс, 08 числа – заработная плата). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени _____

_____

_____5.2. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать):

_____

_____

_____

5.3. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью_____ календарных дней.

5.5. .Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.
5.6. .Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.
5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью.
6.2. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну, ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, Работник должен быть ознакомлен под роспись.
7.2. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством, «Положением об обработке и защите персональных данных работников ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки» порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работников.
7.3. В случае неисполнения обязанности по соблюдению порядка использования и неправомерного разглашения информации, указанной в п. п. 7.1. и 7.2. настоящего договора, соответствующая виновная сторона договора обязана возместить другой стороне причиненный ущерб.
7.4. Иные условия трудового договора:_____

8. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по
- соглашению сторон,
- при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов Работодателя;
- по инициативе сторон,
- а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

10.4. До момента заключения трудового договора работник ознакомлен с локальными нормативными актами работодателя и должностной инструкцией.

№ п/п	Документ	Дата ознакомления	Подпись

1	Должностная инструкция		
2	Правила внутреннего трудового распорядка		
3	Положение о защите персональных данных		
4	Коллективный договор		
5	Положение об оплате труда		
6	Нормы профессиональной этики педагогических работников		

РАБОТОДАТЕЛЬ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

Юридический адрес

446336 Самарская область

Кинель-Черкасский район

с.березняки ул.Советская, д.69

ИНН 6372019845

Директор_____А.Н.Савченко

РАБОТНИК

_____

Адрес места жительства_____

_____

Паспорт

серия_____№_____

Кем

выдан_____

Дата выдачи_____

_____(_____)

М.П.

Работник получил один экземпляр настоящего трудового соглашения._____

1. **Общие положения**

Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия работы работников ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки (далее по тексту "Школа"),в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

- Трудовым кодексом РФ,
- законодательством РФ"Об образовании",
- Типовым положение об общеобразовательном учреждении,
- Типовым положением о дошкольном учреждении,
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.06 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»,
- Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353,
- Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета",

- Распоряжением МОиН СО, утверждающим среднюю расчетную единицу за один учебный час, сложившийся за предыдущий год, для расчета нормативного бюджетного финансирования на очередной финансовый год, Постановлением правительства Самарской области от 29.09.2006 №126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым»,
- Уставом ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки и другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда
- Настоящее Положение утвержадется приказом руководителя Учреждения после согласования с Управляющим Советом,с профсоюзным комитетом,и принятия на Общем собрании трудового коллектива
- Срок действия данного Положения не ограничен (до внесения изменений в механизмы оплаты труда государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденных соответствующим Постановлением Правительства Самарской области). Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения. Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее – норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

ФОТ = N*H

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников школы;

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

H – количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки состоит из:
-базового фонда в размере не менее 81,76 % от фонда оплаты труда работников.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников.

- Специальный фонд оплаты труда работников включает:

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

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

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2.2.1. стимулирующего фонда в размере не более 18,24 % от фонда оплаты труда работников, общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.
Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя

общеобразовательного учреждения, определяется Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБкОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки, разработанным на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области, при участии Управляющего совета.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

2.2.3. объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до уровня установленного федеральным законом МРОТ.

2.3. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание в пределах базового фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки

2.4. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

ЗПп= Сч х Н х Уп х 4,2 х Ккв + Д + Сп, где:

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

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

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

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

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

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

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

$$\text{Сч} = \frac{\text{ФОТпед.} \cdot \text{УД}}{\left(\Sigma a_i b_i\right) \cdot 365}$$

где

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТпед. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$\left(\Sigma a_i b_i\right)$ - сумма ученикочасов в соответствии с учебным планом;

a_i - количество учащихся в классе;

b_i - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й,..., 9-й классы;

УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

2.6. Заработная плата руководителя ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ в январе и сентябре по формуле:

ЗПр = ЗПср х Кр х Ккв х Кзн + Ср,

где:

ЗПр – заработная плата руководителя ОУ;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1 группа – 1,8

2 группа – 1,4

3 группа – 1,2

4 группа – 1,1

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

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1,0 – для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации и Самарской области, ордена СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук,

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации и Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, ордена СССР или Российской Федерации – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю ОУ.

2.7. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется на основании штатного расписания. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

2.8. Заработная плата главного бухгалтера ОУ устанавливается руководителем ОУ в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ в январе и в сентябре по формуле:

ЗПр = ЗПср х Кр ,

где:

ЗПр – заработная плата главного бухгалтера ОУ;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1 группа – 1,5

2 группа – 1,3

3 группа – 1,1

4 группа – 1,0

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

2.9. Оплата труда работников структурного подразделения (далее -сад)

2.9.1. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^{\text{к}} \left(\frac{\left(NROP_{zi} + NPU_{zi}\right) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right)$$

где

$NROPzi$ - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$NPUzi$ - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

Dki - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

Nz - количество месяцев в z-om периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

Z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году.

2.9.2. Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения детский сад определяется по формуле

$$БЧф = ФОТ \times \%,$$

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников СП д/с «Яблонька»;

ФОТ - фонд оплаты труда работников СП д/с «Яблонька»;

% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников СП д/с «Яблонька»;

В базовую часть фонда оплаты труда работников СП д/с»Яблонька»;

включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат.

2.9.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП д/с «Яблонька»;

определяется по формуле

$$СЧф = ФОТ \times 28{,}3\%,$$

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников СП д/с «Яблонька»;

ФОТ - фонд оплаты труда работников СП д/с «Яблонька»;

28,3% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников СП д/с «Яблонька»;

2.9.4 . Заработная плата работника сада представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества, количества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада) компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата труда **работников структурного подразделения**, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, регламентируется Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 и внесенными в него изменениями.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов работникам сада устанавливается Правительстом области.

Надбавки и доплаты, относящиеся к выплатам из базового фонлда оплаты труда устанавливаются на основании настоящего локального акта в соответствии с пунктом 3.

Механизм распределения стимулирующего фонда регламентируется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки.

Экономия по фонду оплаты труда ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки направляется на выплаты стимулирующего характера.

3. Порядок определения выплаты заработной платы.

3.1. Тарификация утверждается в сентябре и в январе, а также в случае повышения заработной платы (на основании постановлений Правительства Самарской области).

3.2. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.3. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающих, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.4. Заработная плата работников ОУ не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

3.5. За совмещение должностей и выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата в размере до 100% от заработной платы замещаемой должности (замещаемого работника).

3.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 23 числа каждого месяца - аванс и 8 числа следующего месяца - окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

4.1. Заработная плата педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с тарификацией. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (18 часов в неделю), устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе руководителя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня) и изменения количества учащихся.

4.3. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

4.5. Нормальная продолжительность рабочего времени других работников ОУ не может превышать 40 часов в неделю, для женщин в сельской местности не более 36 часов в неделю.

4.6. Работа сверх нормальной продолжительности работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается руководителем по согласованию с профкомом.

5. Распределение средств, полученных путем экономии фонда заработной платы труда работников

5.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда по Учреждению, вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность,курсы повышения квалификации, командировок и другим причинам),отпусков без сохранения заработной платы,средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам (премий, надбавок,доплат), а также **доплат за выполнение дополнительных обязанностей, не учтенных при составлении тарификации** в соответствии с локальными актами Учреждения и приказом директора. Размер выплат определяется зависимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничивается.

5.2 Премирование работников производится из фонда экономии ФОТ Учреждения за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

№	Доплата	Размер в абсолютной величине	Периодичность выплаты
1.	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	До 100% заработной платы	В течении года
2.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, общественной активности и ответственного отношения к	От 1000 рублей до 5000	В течении года

	должностным обязанностям	рублей	
3	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	От 500 рублей до 8000 рублей	В течение года
4	Выдвижение творческих идей в области деятельности работника	От 1000 рублей до 3000 рублей	В течение года
5	за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности	От 2000 рублей до 5000 рублей	В течение года
6	За высокую результативность работы по итогам месяца (квартала, года)	До 100% заработной платы	В течение года

Премии выплачиваются на основании приказа по Учреждению, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Приложение №4

Утверждаю
директор ГБОУ СОШ
им.Н.Ф.Зыбанова с.
Березняки
приказ №93-од от

30.08.2018.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Социалистического Труда Н.Ф.Зыбанова с. Березняки муниципального район Кинель-Черкасский Самарской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Березняки в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».
- Постановление Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».
- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»

- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»
- Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18.06.2013.
- Устав ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с. Березняки.
- Коллективный договор по социально-экономическим вопросам между трудовым коллективом и администрацией ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с. Березняки.
- Положение о распределении фонда оплаты труда в ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с. Березняки.

1.2**.** К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление заработной платы работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования (подп. 10, п. 22 ст. 32 Закона «Об образовании»).

1.3**.** Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Положение является локальным нормативным актом Школы, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат и премирования.

1.5. Настоящее согласовывается с Советом школы и профсоюзным комитетом, утверждается директором школы.

1.6. Изменения и дополнения к Положению (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п. 1.5 настоящего Положения.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на обеспечение качества образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;

- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;

- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;

- повышение качества работы;

- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;

- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. Основания для установления стимулирующих выплат и доплат работникам школы

3.1**.** Условия для назначения стимулирующих выплат:

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

3.2**.** Основаниями для оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работника школы являются:

3.2.1. критерии и показатели качества труда работников учреждения;

3.2.2. обеспечение высокого уровня исполнительной дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией школы, органами управления образованием, составление тарификации, смет, штатного расписания, калькуляции и т.д.);

3.2.3. проведение работы, связанной с производственной необходимостью по обеспечению жизнедеятельности зданий школы;

3.2.4. строгое выполнение должностных (функциональных) обязанностей;

3.2.5. высокое качество проведения значимых мероприятий;

3.2.6. эффективная методическая и воспитательная работа;

3.2.7. проявление личной инициативы, участие в работе проектных (рабочих) групп, внесение предложений о способах решения существующих проблем.

4. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат

4.1. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

4.2.

Часть	Основание для начисления	Размер (% от стимулир. ФОТ)		
		Общеобразовательное учреждение	Структурные подразделения, филиал	
			Дубовоколокский филиал	Детский сад
Стимулирующие выплаты директору, руководителям структурных подразделений	Распоряжение учредителя	3		
Стимулирующие выплаты работникам	Критерии эффективности	82	45	55
Стимулирующие доплаты	Приказ директора	10	20	35
Премии	Представление заместителей директора, руководителей структурного подразделений, филиалов	5	25	10

4.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются с учетом следующих пропорций:

4.3.1. В общеобразовательном учреждении:

- 70% на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, 30% на стимулирующие выплаты административно - хозяйственному и вспомогательному персоналу;
- стимулирующие выплаты АХП распределяется следующим образом: 50% - выплаты заместителям директора (в том числе гл. бухгалтеру), 50% - выплаты административно-вспомогательному персоналу.

4.3.2. В структурных подразделениях, филиале, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования:

- 25% - на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее;
- 15% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- 30% - на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми Детского;
- 30% - на выплаты работникам детского сада за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

4.2. Установленные работникам стимулирующие выплаты исчисляются на основе следующих расчетов:

- высчитывается сумма баллов, полученная всеми работниками по всем показателям;
- высчитывается стоимость одного балла (денежная сумма, выделяемая на стимулирующий фонд оплаты труда работников, делится на количество баллов, набранными всеми работниками);
- количество баллов, набранных конкретным работником, умножается на стоимость одного балла.

4.3. Стимулирующие выплаты, доплаты и премии выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка за фактически отработанное время.

4.4. Размер стимулирующих выплат и доплат назначается каждому работнику школы индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме ***(Приложение №1).***

4.5**.** Результативность труда определяется по критериям и показателям качества труда работников школы, которые разрабатываются администрацией Школы, согласовываются с Советом школы и с профсоюзным комитетом. Установление критериев эффективности труда, не связанных результативностью труда, не допускается.

4.6**.** Приказом директора школы утверждается состав Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия). В состав Комиссии могут входить члены администрации школы, председатель или члены профсоюзного комитета, члены Совета школы, представители педагогического персонала.

Создается одна комиссия.

4.7. Распределение стимулирующих выплат производится:

- в общеобразовательном учреждении и СП – согласно графика, который разрабатывается Комиссией в начале года и утверждается директором школы.

4.8. Материалы самоанализа деятельности представляются не позднее 7 дней до даты заседания комиссии:

- в общеобразовательном учреждении:
  педагогами - директору,
- в структурном подразделении – воспитателю и.о.заместителя директора по УВР .

4.9**.** Комиссия рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ в течение одного дня. Решение комиссии оформляется Протоколом заседания, который передается главному бухгалтеру для расчета стимулирующих выплат.

4.10**.** Размер стимулирующих выплат, доплат, премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом директора школы не позднее двух дней после заседания Комиссии.

4.11. Стимулирующие выплаты конкретному работнику могут быть снижены или отменены по следующим основаниям:

- нарушение работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка;
- случаи травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- невыполнение работником должностных обязанностей;
- в связи с изменением стимулирующей части ФОТ

4.12**.** Решение о снижении или лишении стимулирующих выплат принимается директором школы, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы и согласовывается с Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора ОУ с указанием причин и срока, на который прекращены выплаты.

4.13 Работнику, уволенному в период, предшествующий распределению стимулирующего фонда, стимулирующие выплаты не начисляются.

4.16. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательного учреждения (школа, СП)

Критерии и показатели качества труда работников образовательного учреждения

Позитивные результаты образовательной деятельности				
№	*критерий*	*измеритель*	*показатель*	*баллы*
1	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся. Учитывать по окончании учебного периода		отсутствие	2
			снижается	1
2	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику по результатам мониторинговых исследований	Результаты мониторинга	повышается	1
3	Организация и участие в системных исследований , мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Представление директора	организация	2
			участие	1
4	Отсутствие неуспевающих выпускников		отсутствие неуспевающих выпускников	2

	ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету .	данные ГИА	доля неуспевающих выпускников ниже	
			50% и более	3
5	Доля выпускников ступени основного общего/среднего (полного) общего образования выбирающих экзамен.	Заверенные списки	20 % - 50%	2
			10 – 20 %	1
6	Средний балл выпускников ступени основного общего образования по предмету на итоговой аттестации в форме ГИА	данные ГИА	выше или равен среднему значению по округу	3
			Выше или равен среднему значению	5

			по области	
7	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени среднего (полного) общего образования по результатам ЕГЭ (русский язык, математика) и/или их доля ниже среднего значения по муниципалитету.	данные ЕГЭ	отсутствие неуспевающих выпускников	3
8	Наличие (доля) выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ.	данные ЕГЭ	80 и более баллов	5 (за каждого ученика)
			Среднее значение балла> = среднему значению по области /по округу	5
9	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства.		школьный	1
		заочное участие	районный, окружной	3
			областной, российский	5
			победа	+ 5
			очное участие	+ 5
1	Позитивная динамика в			1

0	результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемой в достижениях обучающихся, воспитанников.			
11	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня ОУ).	Результативное выступление	районный, окружной	2
			областной	3
			российский	5
12	Участие педагога в работе экспертных, рабочих творческих групп, в том числе по разработке и реализации основной образовательной программы.	распоряжение приказ	российский	5
			областной	4
			окружной	3
			районный	2
			школьный	1
13	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.	отсутствие обращений	справка завуча	1
1	Пропуски учащимися			1

4	уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5 % от общего числа пропусков.			

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся

№	критерий	измеритель	показатель	баллы			
				участие заочное/очное		*победа заочная/очная*	
15	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	результат	школьный районный окружной областной российский	1 1 1 1	1 2 3 4 5	+ 1 + 1 +2 +3 +4	+1 +2 + 3 +4 +5
16	Участие учащихся в конференциях (в том числе on-line) по предмету (в зависимости от	измеритель	показатель	баллы			
				участие заочное/очное		*победа заочная/очная*	

	уровня и количества победителей и призёров).	результат	школьный	1	2	+ 2	+3
			район/округ	1	3	+3	+4
			областной	1	4	+4	+6
			российский		5		+10
				баллы			
				участие заочное/очное		*победа заочная/очная*	
17	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров).	результат	школьный	1	1	+ 1	+1
			районный	1	2	+ 2	+2
			окружной	1	3	+2	+3
			областной	1	4	+2	+4
			российский		5		+5
18	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	проект	факт выполнения	5			

19	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках.	публикация	школьный	1
			районный	2
			окружной	3
			областной	4
			российский	5

Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя)

№	*критерий*	*измеритель*	*показатель*	*баллы*
20	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года.	списки детей	сохранение	1
			повышение	2
21	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года.	списки детей	сохранение	1
			повышение	2
22	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в	списки детей	50 %	1
			Свыше 50 %	2

	течение учебного года (при уровне не менее 50 %).			
23	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего.	справка	отсутствие	1
			снижение	0,5
24	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	справка		1\0,5
25	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	справка завуча		1
26	Организация и проведение открытых воспитательных мероприятий.	мероприятие	Школьный уровень	Свой класс
				1
			Районный уровень	2
			Окружной уровень	3
27	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (походы, поездки, экскурсии, классные	мероприятие приказ	Школьный уровень	1

	часы и др.)			
28	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.	справка	Школьный уровень	1

Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий

№	*критерий*	*измеритель*	*показатель*	*баллы*				
29	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени.			1				
30	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % учебного времени.			1				
31	Участие педагогов в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, коллективных педагогических проектах и наличие публикаций в методических изданиях, сборниках. (в зависимости от уровня).	результат	уровень	Участие заочное/очное		Победа заочная/ очная		Публикация
			школьный		1		+1	2
			районный	1	2	+1	+2	
			окружн	1	3	+2	+	Издание/сб

			ой				3	орник 5
			областной	1	4	+3	+4	
			российский	1	5	+4	+5	
32	Организация и проведение открытых уроков и открытых мероприятий в рамках внеурочной деятельности (в том числе физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности)	мероприятие	школьный	2				
			районный	3				
			окружной	3				
			областной	4				
			российский	5				

Критерии и показатели качества труда работников АХП образовательного учреждения

№	*критерий*	*измеритель*	*баллы*
1	Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	1-3

2	Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	-
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1-2
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	-
		Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения	5
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны администрации, родителей, учащихся.	1-3
		Обеспечение выполнения требований программы «Об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»	2
		Участие во внеплановых работах за пределами рабочего графика	1-3
		Своевременное и качественное ведение документации	5

4.17. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (детский сад «Яблонька»)

Категория работников	**Баллы, %**
1	2
Воспитатель	

Внедрение инновационных педагогических технологий:	От 3% до 10%
Эффективность педагогической работы: участие в работе творческой группы; проведение открытых мероприятий: - на уровне ДОУ; - на уровне района, округа; - на уровне области, региона; участие в конкурсах профессионального мастерства: - на уровне ДОУ (участие – победитель); - на уровне района, округа (участие – победитель); - на уровне области, региона (участие – победитель); - на всероссийском или международном уровне (участие – победитель)	
Эффективность воспитательной работы: Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и других мероприятиях: - на уровне ДОУ (участие – победитель); - на уровне района, округа участие – победитель); - на уровне области, региона (участие – победитель); - на всероссийском или международном уровне (участие – победитель) Усвоение программного материала по высокому и среднему уровням воспитанниками дошкольных групп к концу учебного года: - 65-85%; - 85% и выше	От 10% до 15%
Наличие публикаций в периодических изданиях различного уровня	1-2 балла
Сложность контингента воспитанников: - интегрированные дети с отклонениями в развитии (по	1балл (за

заключению ПМПк), - дети разного возраста:	каждого ребенка) 2
Обеспечение высокой посещаемости детей Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе).	От 5% до 25%
Эффективность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников: - создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у воспитанников (уголок здоровья, фитобар, физкультурный уголок и т.д.); - снижение заболеваемости: - стабильно низкий уровень	От 10% до 25%
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	За обращение- «- 1»
Бухгалтер	
Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	3
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	5
Отсутствие замечаний по предоставлению достоверной отчетности и своевременное представление в установленные места	3
Отсутствие замечаний по своевременной инвентаризации имущественно - материальных ценностей	3
Заведующий хозяйством	
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.	3
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2

Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не несвязанных с капитальным вложением средств)	1
Отсутствие замечаний по использованию материально – технических ресурсов.	3
Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности хозяйственного инвентаря, его ремонт и пополнение	3
Помощник воспитателя	
Работа со сложным контингентом воспитанников (дети разного возраста)	2
Обеспечение высокой посещаемости детей Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (в среднем по группе).	1 1
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (Соблюдение санэпидем режима)	1
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1
Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	За обращение- «- 1»
Участие в детских праздниках в качестве актеров	0,5-1 (за каждое мероприятие)
Повар	
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм питания.	1
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (Соблюдение санэпидем режима)	1

Дворник, **сторож, уборщица служебных помещений, машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию здания**	
Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1
Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (Соблюдение санэпидемрежима)	1
Участие в благоустройстве и озеленении территории ДОУ)	1
Участие в детских праздниках в качестве актеров	0,5-1 (за каждое мероприятие)

5. Стимулирующие доплаты

По приказу директора работникам могут быть установлены стимулирующие доплаты, за выполнение работ не входящих в круг основных должностных обязанностей и направленных на решение актуальных для школы задач, реализацию мероприятий в рамках Программы развития и целевых программ школы.

6. Премии и иные поощрительные выплаты

6.1. Премии и иные поощрительные выплаты работникам производятся в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на школу, своевременном и добровольном исполнении работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

6.2. Основанием для премирования является приказ директора, представление заместителя директора, профсоюзного комитета, руководителя проектной (рабочей) группы в следующих случаях:

- проведение открытых уроков, мастер - классов на уровень территории, округа, области;
- участие педагога (как выступающего) в семинарах, конференциях округа, области;
- активное участие в работе проектной группы по решению актуальных для школы задач, проблем;
- участие в составе экспертных групп конкурсов, олимпиад, конференций и т.д. различного уровня;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

- высокий уровень организации научно-методической и экспериментальной работы;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (управляющий совет, профсоюзный комитет, органы ученического самоуправления);
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- сохранение контингента учащихся;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников;
- повышенная ответственность по безопасности при перевозке детей;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

6.3. Конкретный размер премии конкретному работнику определяется в рублях и фиксируется в приказе по ОУ.

7. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ им. Н.Ф.Зыбанова с. Березняки устанавливается с 01.09.2018г

Приложение №1

Самоанализ деятельности работника

Ф.И.О работника_____

Должность _____

/п	Показатель	Балл	Самооценка

Отчетный период_____

Дата _____Подпись_____

__СОГЛАСОВАНО на заседании Управляющего Совета Протокол № 1 от 28.08.2018г.

Приложение №5

ПРИНЯТО
на общем собрании Трудового коллектива ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с. Березняки
Протокол №1 от « 28» августа 2018г

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
от 30 августа 2018г
_____А.Н.Савченко

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
_____Молчанова О.А.

Положение о распределении специального фонда оплаты труда в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе имени Героя Социалистического Труда Н.Ф.Зыбанова с. Березняки муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

1.Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Трудовым Кодексом РФ, постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353, Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета", Уставом ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки.

1.2. Работникам ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

1.3. Размеры и условия начисления выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

1.5. К компенсационным выплатам относятся:

№ п/п	Доплата	Размер,% от ставки
1.	Доплата за работу в ночное время(сторожу)	35%
2	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (сторожу)	В соотвестствии со ст. 153 ТКРФ

3	Компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем	
4	За совмещение работы с обучением	(ст.173-177 ТК РФ)
5	Оплата простоев не по вине работника	(ст.157 ТК РФ) – не менее 2\3 базового оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя;
6	Обеспечение полного или частичного сохранения средней заработной платы (ч.1ст.74, ст.167, ч.2 ст.171, ст.182, ст.185-187, ст.258 ТК РФ) - 1, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем	платы (ч.1ст.74, ст.167, ч.2 ст.171, ст.182, ст.185-187, ст.258 ТК РФ) - 1, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые

1.6. В специальный фонд включаются доплаты за:

Доплата	Размер в абсолютной величине и повышающие коэффициенты	Периодичность выплаты
Доплата за совмещение профессий (должностей)	Не более 100% оклада.	В течение года
Доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы: -за организацию работы школьного		В течение года

WEB-сайта, - за организацию АСУ РСО; -за организацию воспитательной работы ОУ; -за организацию учебной работы ОУ -за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии -за уборку больших площадей -за качественные ремонтные работы -за качественное содержание и ведение архива) -за оптимальное использование ресурсов (материальных, трудовых и финансовых) -за погрузочно-разгрузочные работы -за выполнение функций курьера -за озеленение и уборку территории -за подготовку материала для сайта ОУ	От 1000 рублей до 12000 рублей От 1000 до 12000 руб От 1000 до 10000 рублей От 1000 до 12000 рублей От 1000 до 10000 рублей До 3000 рублей От 1000 до 3000 рублей От 1000 до 7000 рублей От 1000 до 6000 рублей От 300 до 4500 рублей От 1000 до 5000 рублей От 500 до 2500 рублей От 500 до 4000 рублей	
Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	От 25% до 100% заработной платы	В течение года

Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулёзной интоксикацией	От 1000 рублей до 5000 рублей	В течение года
Доплата за заведование учебными кабинетами	От 150 рублей до 400 руб	В течение года
Доплата за проверку тетрадей ▪ Русский язык ,литература • Математика • Немецкий язык ▪ Физика	 6% от базовой части заработной платы педагога за часы русского языка; 6% от базовой части заработной платы педагога за часы математики 3 % от базовой части заработной платы педагога за часы английского языка; 3 % от базовой части заработной платы педагога за часы физики;	В течение года

▪ Химия, биология, география	по 3 % от базовой части заработной платы педагога за часы химии, биологии;	
Коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников: Высшая категория Первая категория	1,2 1,1	В течение действия (с момента присвоения квалификации)
За творческий подход к работе, инициативу и самостоятельность в проведении школьных, городских и окружных мероприятиях: -за участие в проектных группах -за кураторство волонтерской деятельности; -за участие в инновационной деятельности ОУ	От 100 руб до 500 руб; От 100 руб до 500 руб; От 100 руб до 500 руб;	В течение года

Перечень и размеры применяемых надбавок,

для сотрудников, осуществляющих деятельность по подвозу детей

Надбавка	Размер в абсолютной величине и	Периодичность выплат

	впроцентом отношении к должностному окладу	
Водителю автобуса: а стаж работы водителем автобуса от 3 до 5 лет от 5 лет до 10 лет свыше 10 лет	 100% 125% 150%.	В течение года
Водителю автобуса: надбавка в зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день среднее количество километров составляет до 15 км среднее количество километров составляет от 20 км до 35 км среднее количество километров составляет от 40км до50 км среднее количество километров превышает 50км	 50% 100% 125% 150%	 В течение года

2.5. Надбавка, доплата является постоянной или разовой дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Установленные работнику доплаты, надбавки исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или суммовом выражении исходя из финансовой возможности учреждения.

2.6. Конкретный размер надбавки, доплаты определяется директором по письменной рекомендации заместителя директора и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки. Разовые доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения.

2.7. Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя (соответствующего органа управления образования). Педагогическая нагрузка директору школы, при наличии оснований, устанавливается с разрешения Учредителя и оформляется приказом органа управления образованием.

1.7. Размер доплат и компенсационных выплат устанавливается в ГБОУ СОШ им.Н.Ф.Зыбанова с.Березняки в пределах имеющихся средств, установленных в размере действующих % от базового фонда оплаты труда работников школы.

1.8. Доплаты и выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора школы на определенное указанное время.

1.9. Доплаты могут устанавливаться как в процентном отношении от должностного оклада, так и в денежном выражении.

1.10. Доплаты из специального фонда устанавливаются на 01 сентября текущего года и 1 января следующего года, вносятся в тарификационный список и снимаются с работника только в связи с освобождением от выполнения данных работ по его личному заявлению или другим причинам, не противоречащим законодательству Российской Федерации.