

Министерство образования и науки Российской Федерации

Департамент образования и науки Тюменской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного
учреждения Иртышская основная общеобразовательная
школа

Вагайского района Тюменской области
на 2015 - 2017 гг.

От работодателя

Директор МАОУ Иртышская основная
общеобразовательная школа

_____ В.А.Мингалева
«13» декабря 2014г

М.П.

От работников

председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Иртышская основная
общеобразовательная школа

_____ Ж.Г.Бешенцева
«13» декабря 2014

М.П.

Коллективный договор вступает в силу с «01» января 2015г.

Содержание:

Раздел 1. Общие положения	стр.3
Раздел 2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников	стр.5
Раздел 3. Переобучение, повышение квалификации работников.	стр.10
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	стр. 11
Раздел 5. Оплата труда	стр.13
Раздел 6. Социальные гарантии	стр.15
Раздел 7. Работа с молодыми специалистами	стр.17
Раздел 8. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников	стр.17
Раздел 9. Охрана труда и здоровья	стр.19
Раздел 10.Гарантии профсоюзной деятельности	стр.20
Раздел 11.Обязательства профкома	стр.21
Раздел 12.Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	стр.23
Раздел 13.Приложения к коллективному договору.	стр.23

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель муниципальное автономное образовательное учреждение в лице директора МАОУ Иртышская основная общеобразовательная школа В.А.Мингалева и работники, являющиеся членами Профсоюза, в лице председателя первичной профсоюзной организации МАОУ Иртышская основная общеобразовательная школа Ж.Г.Бешенцевой.

1.3. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии подачи письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю о ежемесячном перечислении 1 процента от их заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.5. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, индивидуального предпринимателя.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.8. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях

труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения ТК РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения при выполнении условия, установленного в п. 1.3 настоящего коллективного договора.

На работников, не являющихся членами Профсоюза и не подавших соответствующего письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.10. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу со дня его подписания.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

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

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

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников.

1.13. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.14. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы единственным представителем работников,

уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.15. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

Профсоюзный комитет воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов.

Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, в том числе и к стажу работы, которые содержатся в Едином

квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

При этом под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы (квалификация работника устанавливается в виде категории и др.).

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников образовательных учреждений определяется на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

Статьей 351.1 ТК РФ определено, что к трудовой деятельности в сфере образования и других сферах, относящихся к несовершеннолетним не допускаются лица, которые имеют или имели судимость, подвергались или подвергаются 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

2.4. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72² ТК РФ (временные переводы).

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

В случае получения работодателем информации о наличии (появлении) у работников образовательного учреждения ограничений для занятия трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, трудовые договоры с этими работниками подлежат прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, согласно пункта 13 части первой статьи 83 ТК РФ: возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения

работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

В случаях, когда работодателем (после 7 января 2011 года) был заключен трудовой договор с работником без предъявления справки уголовного характера, а также в нарушение требований об ограничении на занятие трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним (к примеру, при приеме на работу лицо скрыло наличие приговора суда о лишении его права занимать педагогические должности или заниматься педагогической деятельностью, постановление суда о дисквалификации, наличие неснятой или непогашенной судимости за тяжкие или особо тяжкие преступления; работодатель проигнорировал необходимость проверки и предъявление обязательных документов при приеме на работу; отсутствие у лица, поступающего на педагогическую работу, документа об образовании; наличие заболеваний, препятствующих занятию педагогической деятельностью - хронические и затяжные психические расстройства с тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями, эпилепсия, открытая форма туберкулеза и др.), то трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ правил его заключения по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ (заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности абз. 6 ч. 1 ст. 84 ТК РФ).

Причем, работодатель при наличии таких ограничений не вправе осуществлять перевод этих работников на другую работу в том же образовательном учреждении.

Медицинские противопоказания к осуществлению педагогической деятельности выявляются в результате предварительных или периодических медицинских осмотров (обследований).

Если нарушение установленных правил заключения трудового договора по данному конкретному основанию допущено по вине работодателя, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка согласно части 3 статьи 84 ТК РФ.

Если же правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника (например, представление им подложных документов об образовании), то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части 1 статьи 81 ТК РФ (пункт 51 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63).

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.8. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении¹ - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.9. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ)².

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери
- работник, избранный председателем первичной профсоюзной организации, в период исполнения им этих обязанностей и др.

2.11. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия.

- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.12. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.13. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.14. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- предоставлять возможность переобучения за счет средств предприятия профессиям, по которым имеются вакансии;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ)
- сохранять возможность пользоваться детскими дошкольными учреждениями, общежитиями на условиях, установленных для работников;
- оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.15. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представляет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении

Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивает защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. Переобучение, повышение квалификации работников

3.1. Педагогические работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации не реже чем 1 раз в 5 лет.

Работодатель согласно Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" обязан проводить повышение квалификации работников, т.к. это является условием выполнения работниками педагогической деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;

- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ;

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы

3.3. Профсоюзный комитет способствует повышению квалификации работников.

3.4. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;

- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по

собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин, независимо от занимаемой должности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени или норма часов за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается согласно приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075.

Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

4.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (иного представителя работников) (ст. 190 ТК РФ) и являются приложением № 1 к настоящему коллективному договору, и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.3. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69.

4.4. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

4.5. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом Профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

4.6. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих

трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета

4.7. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст.ст. 97-99 ТК РФ.

4.8. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с Профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники могут привлекаться только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.113 ТК РФ.

4.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Согласно ст. 108 ТК РФ необходимо установить перечень должностей, которым перерыв для отдыха и питания предоставить невозможно, а также время и место приема пищи и отдыха (преподаватели, учителя, воспитатели, младшие воспитатели, помощники воспитателей и др.).

4.10. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст. 111 ТК РФ).

4.11. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск согласно постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 № 724.

4.12. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

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

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не

позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

4.15. 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 до его начала (ст. 124 ТК РФ).

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

4.16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

5. Оплата труда

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. В учреждении установление и изменение системы оплаты труда работников осуществляются с учетом:

а) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

б) достигнутого уровня оплаты труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

д) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

е) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

ж) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

з) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

5.4. Одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю

5.5. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

5.6. Стимулирование труда работников (доплаты и надбавки за высокие результаты труда, профессиональное мастерство, вознаграждение по итогам работы и т.д.) устанавливается Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, которое является приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

5.7. При выполнении работ с тяжелыми и вредными и (или) опасными условиями труда оплата труда работникам производится в повышенном размере.

5.8. Оплата за сверхурочную работу производится: первые два часа в полуторном размере, остальные в двойном размере; за работу в выходные и праздничные дни – в двойном размере; простой производится в размере не ниже предусмотренного 157 ТК РФ

5.9. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере не менее 35 % за каждый час работы в ночное время согласно ст. 154 ТК РФ.

5.10. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам (ставкам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора согласно ст. 151 ТК РФ.

5.11. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 13 и 28 числа каждого месяца

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.13. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

5.14. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы за счет внебюджетных средств:

6.2.1. обеспечивать совместно с Профсоюзным комитетом детей работников новогодними подарками;

6.2.2. поощрять за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с юбилеем:

50 лет - в размере – 3900рублей;

55 лет - в размере - 3000рублей;

60 лет - в размере - 3900рублей; .

6.2.3. предоставлять по заявлению работника краткосрочный отпуск без сохранения среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 дня;
- со свадьбой детей - 3 дня;
- со смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;
- с рождением ребенка - 3 дня.

- Днем знаний 1 сентября родителям первоклассников, днем окончания школы для родителей выпускников и др.

6.2.4. осуществлять дополнительное медицинское и пенсионное обеспечение.

6.2.5. проводить вакцинацию от гриппа .

6.3. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- отсутствие привлечения к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до (3 лет), детей-инвалидов до 16 лет;

- ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах в ночное время;

- выплату дополнительно за счет средств Работодателя ежемесячного пособия работнику, находящему в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет , согласно законодательства;

- предоставление других льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

6.4. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- направляют деятельность оздоровительно-физкультурных объектов в первую очередь на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;

- содействуют проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий.

6.5. Профсоюзный комитет:

- обеспечивает своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

7. Работа с молодыми специалистами

7.1. Молодыми специалистами считаются работники учреждения в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом ежегодно проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

7.3. Работодатель обязуется:

- формирует кадровый резерв из молодых специалистов и реализует их продвижение по службе;

- обеспечивает повышение квалификации молодых специалистов не реже одного раза в 5 лет;

- обязуется выступать гарантом при предоставлении банком (определить банк) кредитов (ссуд) на образование молодым специалистам, молодым семьям.

7.4. Профсоюзный комитет:

- проводит работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывает помощь молодым специалистам в соблюдении работодателем установленных для них мер социальной поддержки.

8. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников

8.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

8.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);
- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;
- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;
- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

8.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;
- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;
- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;
- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты);

8.4. Работодатель при наличии финансовой возможности вправе уплачивать дополнительные страховые взносы за своих работников, вступивших в Программу софинансирования и уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии, дополняя своими взносами собственный добровольный взнос работника и софинансирование государства. Размер взносов работодатель определяет ежемесячно в отношении каждого работника, в пользу которого уплачиваются эти взносы.

9. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

9.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства из фонда оплаты труда.

9.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

9.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

9.7. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

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

9.9. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.12. Работникам, проработавшим учебный год без больничного листа, предоставлять к отпуску дополнительно 3 дня.

9.13. Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из

заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

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

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

10.7. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

11.9. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

11.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.

11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

11.13. Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ представителя профкома школы.

В аттестационную комиссию направляется выписка из решения профкома.

В случаях, когда представительство профкома на заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, профком вправе уполномочить своим решением иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной

организации). В этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения профкома.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

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

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

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

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

12.8. Неотъемлемой частью коллективного договора являются

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение о системе оплаты труда работников ОУ
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
4. Соглашение по охране труда
5. Перечень должностей, профессий с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск.
7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, работа которых дает право на повышенную оплату труда.
8. Перечень работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Иртышская основная общеобразовательная школа
Вагайский район Тюменская область**

Рассмотрено	Согласовано:	Утверждено:
на общем собрании трудового коллектива МАОУ Иртышская ООШ	Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ Иртышская ООШ _____ Ж.Г.Бешенцева _____ 201__г.	Директор МАОУ Иртышская ООШ _____ В.А.Мингалева Приказ № _____ от _____ 201__г..

**Правила внутреннего трудового
распорядка для работников
МАОУ Иртышская ООШ**

Иртыш

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии со ст.37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Дисциплина труда это не только соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное творческое отношение к своей работе, обеспечение её высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Дисциплина труда обеспечивается, согласно ТК РФ, методами убеждения и поощрения за добросовестный труд. К нарушителям дисциплины труда применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.2. Настоящие Правила внутреннего распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы коллектива школы.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профкомом.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА. ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют своё право путём заключения трудового договора о работе в школе.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего на работу предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 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, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники и др.), обязаны предъявить соответствующие документы об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии, которых, заверенные администрацией, должны храниться в личном деле. Лица, поступающие на работу в школу, обязаны также предоставить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в школе.

2.4. Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ 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.

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

2.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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 ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.7. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

В день увольнения (последний день работы) работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

3.ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать действующее трудовое законодательство, нормативные акты в системе образования,
- исполнять приказы и распоряжения вышестоящих организаций, непосредственных руководителей и директора школы.
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя, других работников и иных лиц;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя,
- проходить обязательную аттестацию на подтверждение соответствия педагогическим работником занимаемой должности.

Основные обязанности работников определяются Уставом школы, локальными актами школы и должностными инструкциями.

4.ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены 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 в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

-своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления профкома, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах профкому и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором 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 ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В школе установлена 5 дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. В соответствии с возможностями школы педагогическим работникам может быть выделен методический день для повышения квалификации и самообразования.

5.2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы до ухода работников в отпуск.

5.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании

учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

В случае предоставления работнику путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретение им соответствующей путёвки) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

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

5.5. В дни работы к дежурству по школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.6. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием уроков, аудиторной и внеаудиторной занятостью, дежурством, участием во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения. Расписание уроков составляется и утверждается директором школы.

Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком сменности.

5.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Педагогический работник обязан со звонком начать урок и со звонком его окончить. В случаях опоздания учащихся на занятия педагогический работник обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

5.9. По окончании учебных занятий учитель начальной школы в организованном порядке провожает учащихся в раздевалку и из школы.

5.10. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.11. Педагогический работник обязан к первому дню каждой четверти иметь тематический план работы, включая классные часы.

5.12. Педагогический работник обязан выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.

5.13. Работники школы обязаны выполнять все приказы (распоряжения) директора школы, при несогласии с приказом (распоряжением) обжаловать выполненный приказ (распоряжение) в комиссию по трудовым спорам или в соответствии с ТК РФ.

5.14. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы 1 раз в неделю проводить классный час. Планы воспитательной работы составляются 1 раз в четверть.

5.15. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы.

5.16. Классный руководитель обязан 1 раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

В случаях, не предусмотренных в ч.2 ст.113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, закрепленном в ст. 153 ТК РФ.

5.18. Работники школы обязаны проходить медицинское обследование в установленном порядке.

5.19. Заседание педагогического совета проводится не реже 1 раза в четверть продолжительностью 1,5-2 часа, методического объединения - 1 раз в четверть.

5.20. Учителя обязаны о всех приходах посторонних лиц ставить в известность директора. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору или его заместителям.

5.21. Учителям и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;

- удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;
- удалять учащихся с урока.

5.22. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания по общественным делам;

- присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения администрации;

- входить в класс после начала урока. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель и его заместители;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

5.23. Открытие школы и начало работы столовой в 7-00

5.24. Учитель должен быть на рабочем месте за 20 минут до начала урока.

5.25. Приход дежурного администратора и дежурного педагога в 8-00.

5.26. Начало занятий в 8-30.

Расписание звонков

1 урок с 9.00 до 9.45

2 урок с 9.55 до 10.40

Динамический час с 10.40 до 11.00

3 урок с 11.00 до 11.45

Динамический час с 11.45 до 12.05

4 урок с 12.05 до 12.50.

5 урок с 13.00 до 13.45

6 урок с 13.55 до 14.40

7 урок с 14.50 до 15.35

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

6.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность,
- награждает почетной грамотой.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

7.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА.

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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) лишение стимулирующего фонда;
- 4) увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст.192 ТК РФ).

7.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.5. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов учащихся.

7.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать объяснения от работника в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснения составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания

7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен:

№ п/п	Ф.И.О.	Подпись
1.	Абдрахимова Тухтабига Хачигреевна	
2.	Абдулина Альбина Рейнисовна	
3.	Азанова Дансиля Уразмухаметовна	
4.	Азанова Елена Алексеевна	
5.	Бабушкина Валентина Васильевна	
6.	Бешенцева Жанна Григорьевна	
7.	Борщева Надежда Ильинична	
8.	Ваганова Татьяна Александровна	
9.	Ваганова Ольга Васильевна	
10.	Долгушина Татьяна Ефимовна	
11.	Зонов Юрий Леонидович	
12.	Зонова Любовь Владимировна	
13.	Казаков Александр Николаевич	
14.	Криванков Виталий Семёнович	
15.	Мамонтов Владимир Фёдорович	
16.	Марингос Андрей Валерьевич	
17.	Марингос Екатерина Николаевна	
18.	Махмутова Рима Амировна	
19.	Медведева Ольга Петровна	
20.	Мингалева Валентина Аркадьевна	
21.	Мингалева Наталья Александровна	
22.	Мурзина Юлия Альбертовна	
23.	Огорелков Алексей Сергеевич	
24.	Огорелков Сергей Николаевич	
25.	Огорелкова Ольга Владимировна	
26.	Сладкевич Григорий Александрович	
27.	Сургучевских Светлана Валерьевна	
28.	Сухинина Татьяна Васильевна	
29.	Терлеев Сергей Николаевич	
30.	Тютин Лариса Павловна	
31.	Утагулова Оксана Александровна	
32.	Хуртова Наталья Сергеевна	

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Иртышская основная общеобразовательная школа
Вагайский район Тюменская область**

Рассмотрено	Согласовано:	Утверждено:
на общем собрании трудового коллектива МАОУ Иртышская ООШ	Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ Иртышская ООШ _____ Ж.Г.Бешенцева. 17.01.2014г.	Директор МАОУ Иртышская ООШ _____ В.А.Мингалева Приказ № 1/1 от 17.01.2014г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
«О системе оплаты труда
в МАОУ Иртышская ООШ»**

Иртыш

2014

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МАОУ Иртышская основная общеобразовательная школа, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

1.2. Система оплаты труда и стимулирования труда работников МАОУ Иртышская ООШ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, Методикой формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Вагайского муниципального района (постановление администрации Вагайского муниципального района от 27.11.2013г № 131) и принимаемыми в соответствии с ней муниципальными правовыми актами.

2. Формирование фонда оплаты труда МАОУ Иртышская ООШ

2.1. Формирование фонда оплаты труда МАОУ Иртышская ООШ осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации исходя из:

а) регионального подушевого норматива финансового обеспечения расходов на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее расходы на государственный стандарт общего образования);

б) поправочного коэффициента к региональному подушевому нормативу, установленного для образовательной организации;

в) количества учащихся в образовательной организации.

Фонд оплаты труда отражается в бюджетной смете казенного учреждения и плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетного, автономного учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд стимулирования труда).

Фонд оплаты труда образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times Н, \text{ где:}$$

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательной организации;

Н - региональный подушевой норматив финансового обеспечения расходов на государственный стандарт общего образования;

К - поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для конкретной образовательной организации;

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательной организации расходов на государственный стандарт общего образования, определяемая образовательной организацией самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Тюменской области;

Н - количество обучающихся в образовательной организации.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций

3.1. Управление образования администрации Вагайского муниципального района, осуществляющий от имени муниципального образования функции учредителя образовательных организаций, формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 \dots + \text{ФОТ}_n) \times \text{К}_{\text{цст}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ - централизованный фонд стимулирования труда в образовательных организациях;

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда каждой образовательной организации;

$\text{К}_{\text{цст}}$ - коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательных организаций в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательных организаций в централизованный фонд ($\text{К}_{\text{цст}}$) составляет 0,03.

3.3. Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда оплаты труда, утверждаемым приказом начальника управления образования администрации Вагайского муниципального района, на осуществление стимулирующих выплат (премий) руководителям образовательных организаций и работникам образовательных организаций;

Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи главного распорядителя бюджетных средств по отрасли «Образование».

3.4. Стимулирующие выплаты (премии) руководителям образовательных организаций производятся за эффективность и результативность труда по следующим направлениям:

а) выполнение государственного (муниципального) задания образовательной организации;

б) эффективность работы по достижению результатов нового качества образования;

в) создание комфортных условий для реализации образовательного процесса в образовательной организации;

г) обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;

д) эффективность воспитательной системы образовательной организации;

е) повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;

ж) обеспечение достижения установленных показателей по уровню заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации.

3.5. При распределении централизованного фонда стимулирования труда образовательных организаций (ФОТцст) дополнительно учитываются и возмещаются образовательным организациям:

3.5.1. Расходы на начисление к выплатам, осуществленным из централизованного фонда в соответствии с пунктом 3.3. настоящего Положения:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

в) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

3.5.2. Расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка руководителей и работников образовательных организаций в связи с осуществлением им выплат из централизованного фонда в соответствии с 3.3. настоящего Положения (не менее 1/12 от суммы каждой стимулирующей выплаты).

4. Распределение фонда оплаты труда МАОУ Иртышская ООШ

4.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

4.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

4.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в данном разделе, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

4.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

4.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных организациях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);

б) иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, воспитатель, воспитатель группы продленного дня и др.);

в) административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель образовательной организации, заместитель руководителя образовательной организации, руководитель структурного подразделения и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал образовательной организации (бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь, заведующий хозяйством и др.);

д) младший обслуживающий персонал образовательной организации (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания и др.).

4.7. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

4.8. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных организаций в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательной организации с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательной организацией с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения.

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

5.2. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

5.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда

образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

5.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

5.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательной организации (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} \times 34$$

$$C_{\text{ТП}} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

$C_{\text{ТП}}$ - стоимость бюджетной образовательной услуги;
ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с учебным планом, включая часы педагогической коррекции.

5.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение

книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам, указанным в подпунктах «а», «б» пункта 4.6. настоящей Методики;

в) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательной организации (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса);

г) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

5.7. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются с учетом:

а) сложности и (или) приоритетности предмета (К);

б) квалификационной категории педагога (А);

5.8. Повышающие коэффициенты с учетом сложности и (или) приоритетности предмета (К) устанавливаются в размере:

а) $K = 1,20$ (русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, физика, иностранный язык);

б) $K = 1,15$ (предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы);

в) $K = 1,10$ (литература, родной язык и литература, химия, география, биология, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции);

г) $K = 1,05$ (физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности);

д) $K = 1,0$ (право, экономика, технология, МХК, искусство, элективные учебные предметы).

е) $K=1,5$ (при делении классов на подгруппы при изучении: иностранного языка, информатики, технологии);

м) $K=1,15$ (при обучении в общеобразовательном классе детей с ограниченными возможностями здоровья, которым рекомендована программа обучения VII, VIII вида, применять дополнительный коэффициент только для количества детей, обучающихся по указанной программе).

5.9. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

- в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15,

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20.

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,10.

в) для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 1,05.

6. Определение размера должностного оклада педагогических

работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

6.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

6.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

ДО = Стп х Н х Т х К х А, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

6.3. В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times (\text{Н}_1 \times \text{T}_1 \times \text{K}_1 + \text{Н}_2 \times \text{T}_2 \times \text{K}_2 \dots + \text{Н}_n \times \text{T}_n \times \text{K}_n) \times \text{А}$$

6.4 Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, рассчитывается по следующей формуле:

ДО=Стп х Н х Т х К х А, где

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

Н - средняя наполняемость по школе (параллели);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

6.5. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

ДО = Стп х Н х Т х К х А х П, где

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);
Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);
А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

П – повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы.

6.6. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и, соответственно, должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и внеаудиторная занятость.

Аудиторная и внеаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;

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;

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

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 образовательной организации в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат (премий).

7.2. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются комиссией управляющего совета образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

7.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации

являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся;
- в) воспитание обучающихся.

7.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации, определяются в локальных правовых актах образовательной организации и (или) в коллективных договорах .

8. Оплата труда руководителя МАОУ Иртышская ООШ

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций, утвержденным приказом управления образования администрации Вагайского муниципального района.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается с органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательной организации, на определенный срок, не превышающий 5 лет.

8.2. Система оплаты труда руководителя образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) стимулирующие выплаты (премии) за счет средств централизованного фонда, предусмотренного пунктом 3.1 настоящего Положения.

8.3. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, а также с учетом дополнительного коэффициента по следующей формуле:

$$D_{Op} = D_{Ocp} \times (K1 + K2), \text{ где}$$

D_{Op} - должностной оклад руководителя образовательной организации;

D_{Ocp} - средняя величина должностных окладов педагогических работников организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

$K1$ - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда руководителя, установленной для образовательной организации.

$K2$ - дополнительный коэффициент, не превышающий 0,49.

8.4. Коэффициенты по группе оплаты труда устанавливаются в следующих размерах:

группа - коэффициент 1,5 (до 200 обучающихся)

8.5. Отнесение образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, а также расчет дополнительного коэффициента осуществляется в зависимости от показателей, обуславливающих объем и сложность труда руководителя образовательной организации (тип образовательной организации, количество обучающихся, количество

работников, наличие детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, выполнение функций базовой школы, ресурсного центра, стажировочной площадки, необходимость организации подвоза обучающихся и т.п.) в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций, утверждаемым управлением образования администрации Вагайского муниципального района.

8.6. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательной организации вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) группы оплаты труда, установленной для образовательной организации, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Иртышская основная общеобразовательная школа
Вагайский район Тюменская область**

Рассмотрено	Согласовано:	Утверждено:
на общем собрании трудового коллектива МАОУ Иртышская ООШ	Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ Иртышская ООШ _____ Ж.Г.Бешенцева. 17.01.2014г.	Директор МАОУ Иртышская ООШ _____ В.А.Мингалева Приказ № 1/1 от 17.01.2014г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
«О системе оплаты труда в
структурном подразделении
в МАОУ Иртышская ООШ»**

Иртыш

2014

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников структурного подразделения МАОУ Иртышская ООШ, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников структурного подразделения МАОУ Иртышская ООШ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, Методикой формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Вагайского муниципального района (постановление администрации Вагайского муниципального района от 27.11.2013г № 131) и принимаемыми в соответствии с ней муниципальными правовыми актами.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Расчетный фонд оплаты труда структурного подразделения (ФОТр) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

$ФОТр = S_{бдж} + S_{дхд}$, где:

$S_{бдж}$ – объем бюджетных средств;

$S_{дхд}$ – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.2. Объем бюджетных средств ($S_{бдж}$) формируется за счет средств на:

содержание детей, присмотр и уход за детьми в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования (далее – услуга по содержанию, присмотру и уходу) – S_1 ;

обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – образовательная услуга) – S_2 ;

по следующей формуле:

$S_{бдж} = S_1 + S_2$.

2.3. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд).

2.4. Расчетный фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу составляет не менее 80% и не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу (S_1).

2.5. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу, составляет не менее 90% и не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на образовательную услугу (S2).

2.6. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ1), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц):
$$\text{ФОТ1} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТсоц}.$$

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 75% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 2.7. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

2.7. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

- а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

- б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

- г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

2.8. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных организациях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

- а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

- в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное

социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.9. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

2.10. Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

2.11. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников (старший воспитатель, воспитатель, специалист, социальный педагог, педагог-психолог, логопед);

б) административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений и др.);

в) учебно-вспомогательный персонал образовательной организации (бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь, делопроизводитель, заведующий хозяйством и др.);

г) младший обслуживающий персонал образовательной организации (няня, прачка, кастелянша, повар, водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания и др.);

д) медицинский персонал (врач, старшая медсестра, медсестра, диетсестра, медсестра по бассейну).

2.12. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.13. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации;

б) осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам, указанным в подпункте «а» пункта 2.11. настоящего Положения;

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при

определении должностного оклада педагогического работника.

2.14. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

а) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) оказания образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии (Д);

г) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О).

2.15. Повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П) устанавливаются в размере:

а) обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора, многообразие форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности, систематичность обновления предметно-развивающей среды в соответствии с образовательными задачами – 1,10;

б) практическая реализация индивидуальных и/или групповых образовательных маршрутов – 1,10;

2.16. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

- в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15,

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20.

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, присвоенную после 1 января 2011 года - 1,10.

в) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, присвоенную до 1 января 2011 года - 1,05.

2.17. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д), устанавливаются в размере:

а) адаптационные группы для детей раннего дошкольного возраста – 1,10;

б) группы выходного дня, в том числе разновозрастные, включающие детей, не посещающих образовательную организацию в режиме «полного дня» – 1,10;

в) группы в условиях консультационно-методического пункта, в том числе с выездом в отдалённые территории – 1,10.

2.18. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах (О), устанавливаются в размере:

а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов – 1,15;

б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья – 1,15;

в) групповые и/или индивидуальные занятия с детьми и их родителями (законными представителями) в условиях консультационно-методического пункта – 1,15.

2.19. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных организаций в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.20. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательной организации с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательной организацией с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах бюджетной сметы казенного учреждения и плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетного, автономного учреждения.

4. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей образовательных организаций (заместителей руководителей общеобразовательных организаций, курирующих структурные подразделения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования)

3.1. Управление образованием, как орган, осуществляющий функции учредителя образовательных организаций, формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей общеобразовательных организаций, курирующих структурные подразделения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования, по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 + \dots + \text{ФОТ}_n) \times K, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ - централизованный фонд стимулирования труда в образовательной организации;

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда каждой образовательной организации;

К - коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда цст образовательных организаций в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательной организации в централизованный фонд (Кцст) устанавливается нормативным правовым актом органа местного самоуправления в размере 0,03 от фонда оплаты труда образовательной организации, сформированный за счет бюджетных средств.

3.3. Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда оплаты труда, утверждаемым Управлением образования, на осуществление стимулирующих выплат (премий) руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей общеобразовательных организаций, курирующим структурные подразделения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи главного распорядителя бюджетных средств по отрасли «Образование».

3.4. Стимулирующие выплаты (премии) руководителям образовательных организаций производятся за эффективность и результативность труда по следующим направлениям:

а) выполнение государственного (муниципального) задания образовательной организации;

б) эффективность работы по достижению результатов нового качества образования;

в) развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей);

г) обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;

г) обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;

д) эффективность воспитательной системы образовательной организации;

е) повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;

ж) обеспечение достижения установленных показателей по уровню заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации.

3.5. Стимулирующие выплаты (премии) заместителям руководителей общеобразовательных организаций, курирующим структурные подразделения, реализующие основную общеобразовательную программу

дошкольного образования, производятся за эффективность и результативность труда по следующим направлениям:

а) эффективность работы по достижению результатов нового качества образования;

б) создание комфортных условий для реализации образовательного процесса в образовательной организации;

в) обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;

г) эффективность воспитательной системы образовательной организации;

д) повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации.

3.6. При распределении централизованного фонда стимулирования труда образовательных организаций (ФОТцст) дополнительно учитываются и возмещаются образовательным организациям:

3.6.1. Расходы на начисление к выплатам, осуществленным из централизованного фонда в соответствии с пунктами 3.4., 3.5. настоящего Положения:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

в) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

3.6.2. Расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка руководителей образовательных организаций и заместителей руководителей общеобразовательных организаций, курирующих структурные подразделения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в связи с осуществлением им выплат из централизованного фонда в соответствии с пунктами 3.4., 3.5. настоящего Положения (не менее 1/12 от суммы каждой стимулирующей выплаты).

4. Определение размера должностного оклада педагогических работников

4.1. Должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

4.2. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$ДОп = Обаз(п) \times А \times П \times Д \times О$, где:

ДОп – должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) – базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС;

Д – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах;

О – повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат (премий).

5.2. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются комиссией государственно-общественного органа управления образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

5.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации являются:

а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;

б) здоровье и развитие детей;

в) удовлетворенность родителей.

5.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации, определяются в локальных правовых актах образовательной организации и (или) в коллективных договорах .

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Иртышская основная общеобразовательная школа
Вагайский район Тюменская область**

Рассмотрено	Согласовано:	Утверждено:
на общем собрании трудового коллектива МАОУ Иртышская ООШ	Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ Иртышская ООШ _____ Ж.Г.Бешенцева. 01.01.2014г.	Директор МАОУ Иртышская ООШ _____ В.А.Мингалева 01.01.2014г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
«О распределении стимулирующей
части фонда труда
в МАОУ Иртышская ООШ»**

Иртыш
2014

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение регулирует порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

Положение разработано на основании Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в российской Федерации», постановления Правительства Тюменской области от 30.09.2013 № 421-п «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Тюменской области», Постановления администрации Вагайского муниципального района № 131 от 27.11.2013г "Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций Вагайского муниципального района"

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации Иртышская основная общеобразовательная школа в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом школы задач, повышения качества образовательного процесса, укрепления и развития материальной базы. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся;
- в) воспитание обучающихся.

Положение разрабатывается комиссией, созданной приказом директора школы. В состав комиссии входят члены коллектива, председатель профсоюзного комитета, представитель Управляющего Совета Школы, положение обсуждается и принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается руководителем образовательной организации и согласовывается с председателем профсоюзного комитета.

Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации обеспечивается за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, составляющей 30% фонда оплаты труда.

Премирование административно-управленческого персонала, за исключением руководителя образовательной организации за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

Порядок премирования

Стимулирующие выплаты (премии) распределяются комиссией управляющего совета образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации.

Педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал представляются к премированию заместителем директора по учебно-воспитательной работе. Хозяйственно-технические работники представляются к премированию заместителем директора по АХЧ. Работники бухгалтерской службы представляются к премированию директором школы.

Аналитическая информация, показатели премирования, предусмотренные Положением представляются на рассмотрение комиссии не менее, чем за 1 день до дня заседания комиссии.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса. Заседание комиссии проводятся ежемесячно не позднее 28 числа текущего месяца.

Работники школы и структурного подразделения могут быть не представлены к премированию при невыполнении, либо некачественном выполнении условий, предусмотренных настоящим Положением, а также в случаях выявления нарушений законодательства уполномоченными органами.

Премирование по результатам труда осуществляется ежемесячно. Премирование в летний период осуществляется по критериям, характеризующим результаты деятельности работников школы (организация летнего отдыха, подготовка образовательного учреждения к началу нового учебного года, работа со строительным звеном, работа на пришкольном участке и т.д.).

Работникам, проработавшим не полный учебный год, в связи с переходом, переводом на другую работу и должность, поступление на учёбу, уходом на пенсию, призывом в вооружённые силы, увольнение по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время.

Работникам, уволенным в отчётный период, стимулирующие выплаты не начисляются.

Порядок заседания комиссии и её решение оформляются протоколом. Подписывают протокол все члены комиссии.

Показатели премирования

1. Заместитель руководителя по УВР- до 30%

Показатель	Эффективность	Процент премирования
Развитие материально-технической базы образовательной организации и		

создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)		
Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	да/нет	1 %
Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	да/нет, наличие отчетной документации	1 %
Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных	Да/нет	1 %
Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
Организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогов	$N = A/B*100\%$, где А- количество педагогов, аттестованных на первую и высшую категории; В - количество педагогов; N– доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории	1 %
Обеспечение совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся	$N = A/B*100\%$, где А- количество педагогов, входящих в состав творческих, проектных групп; В - количество педагогов; N–доля педагогов, входящих в состав творческих, проектных групп	2 %
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	$N = A/B*100\%$, где А- количество педагогов, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации; В - количество педагогов ОУ; N – доля педагогов, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения	2 %

	квалификации	
Соблюдение профессиональной этики	норм Да/нет	1 %
Наставничество и сопровождение молодых специалистов	Да/нет	1 %
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
Отсутствие обращений родителей	обоснованных обучающихся и (законных представителей) обучающихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	1 %
1. Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству 2. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	Да/нет	2 %
Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация семейно-школьных проектов	$N = A/B*100\%$, где А- количество мероприятий (проектов), организованных совместно с родителями; В - количество мероприятий, ориентированных на родительскую общественность; N –доля мероприятий (проектов), организованных совместно с родителями	2 %
Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; В-количество обучающихся; N – доля обучающихся, освоивших основные образовательные программы	2 %
Проведение системной работы по сохранению контингента	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся	2 %

	выбывших из ОУ и не продолжающих обучение; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение	
Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	$N = A/B \cdot 100\%$, где А - количество выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В - количество выпускников (обучающихся); N – доля выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу)	2 %
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	$N = A/B \cdot 100\%$, где А - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных всеми видами обучения (социализации); В - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; N – доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных всеми видами обучения (социализации)	2 %
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	$N = A/B \cdot 100\%$, где А - количество обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня	1 %
Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	$N = A/B \cdot 100\%$, где А - количество обучающихся 10,11 классов, охваченных профильным обучением; В - количество обучающихся	2 %

	10,11 классов; N -доля обучающихся, охваченных профильным обучением	
	Наличие отчетной документации по профориентационной деятельности	1 %
Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, реализующих индивидуальные учебные планы; В - количество обучающихся; N - доля обучающихся, реализующих индивидуальные учебные планы	2 %

2. Заместитель руководителя по ВР, организатор по ВР- до 30%

Показатель	Эффективность	Процент премирования
Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)		
Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в воспитательном процессе	да/нет	2 %
Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	да/нет, наличие отчетной документации	1 %
Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных	Да/нет	1 %
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	2 %
1.Организация своевременной	Да/нет	2 %

актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству 2. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности		
Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация семейно-школьных проектов	$N = A/B*100\%$, где А- количество мероприятий (проектов), организованных совместно с родителями; В - количество мероприятий, ориентированных на родительскую общественность; N –доля мероприятий (проектов), организованных совместно с родителями	2 %
Эффективность воспитательной системы образовательной организации		
Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	2 %
Реализация программ дополнительного образования	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, охваченных программами дополнительного образования; В - количество обучающихся; N -доля обучающихся, охваченных программами дополнительного образования	2 %
Организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B*100\%$, где А- количество родителей и обучающихся посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В-количество детей и родителей; N-доля охваченных различными формами межведомственного взаимодействия	2 %
Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой	2 %

	деятельности; В - количество обучающихся; N -доля обучающихся охваченных социально-значимой деятельностью	
Организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся)	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений	2 %
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия	2 %
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	$N = A/B*100\%$, где А- количество мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей	2 %
Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В- количество обучающихся; N-доля обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья	2 %
Охват обучающихся 2-х разовым горячим питанием	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, охваченных 2-х разовым питанием; В-количество обучающихся; N-доля обучающихся, охваченных 2-х разовым питанием; Позитивная динамика	2 %
Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся,	2 %

спортивной направленности	охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В - количество обучающихся; N - доля обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями	
---------------------------	--	--

3. Учитель - до 100 баллов

	Показатель	Эффективность	Ответственный за предоставление информации, балльная шкала	Балл премирования
1	Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)			5
1.2	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	Раздаточный материал, индивидуальные карты, таблицы, приборы (эстетичность, опрятность, исправность)	Администрация (посещение уроков, занятий) В полной мере - 2 В неполной мере - 1 Неэффективное исп. - 0	2
1.3	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.)	Сменные стенды, уголки, соблюдение требований к кабинету (сменность, уместность, соответствие возрасту, эстетичность)	Комиссия орг ВР, завуч, ПК 1р в месяц (баллы по оценке комиссии)	3
2	Повышение профессионального мастерства			25
2.1.	Осуществление совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся	Соответствие современным требованиям к уроку, мастерство учителя	Администрация по посещению уроков Удовл.ур-1 Хор.ур -2 Отл.ур-3	3
		Стендовые и открытые уроки, обмен опытом	Отзывы педагогов Уд. - 2 Хор. - 4 Отл. - 5	5
2.2.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации участие и выступления на семинарах, конференциях, МО, конкурсы мастерства - школьный, районный, областной уровень курсовая переподготовка, самообразование	Выступление шк - 1 Отчет по самообразованию - 3 Участие р-н - 3 Участие обл - 5 Выступление р-н, обл - 5+5 Курсы очные - 5+5 Курсы дистанц - 5	5
2.3.	Соблюдение норм профессиональной этики и правил внутреннего распорядка	да/нет (этика педагога, отсутствие замечаний, нарушений)	Администрация, ПК (по обращениям работников школы, родителей, обучающихся) Да - 2 Нет-0	2
2.4.	Выполнение должностных обязанностей учителя	Качество подготовки к учебно-восп. процессу,	ВШК (баллы)	6

		качество ведения документации: планы, программы, журналы, дневники, отчеты, рапортчики (своевременность, выполнение требований к ведению, отсутствие замечаний)	пропорционально по кол-ву проверенных пунктов)	
		Качество проверки уч.тетрадей (регулярность, качество проверки, выполнение требований к ведению)	ВШК (1 балл за пункт)	3
2.5.	Наставничество и сопровождение молодых специалистов	да/нет обмен опытом	Опрос педагогов, завуч	1
3	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией			10
3.1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб, своевременное ознакомление, оповещение родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	Администрация, ПК (по обращениям работников школы, родителей, обучающихся) Да-2 Нет-0	2
3.2.	Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству	да/нет сдача обновлений, информации в электр.виде по всем направлениям деятельности ответственному за информатизацию	Отв.за информатизацию Да - 2 Нет - 0	2
3.3.	Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	Заполнение электронного журнала (регулярное выставление оценок, заполнение портфолио, реестров, наличие КТП), электронный документооборот	ВШК баллы пропорционально заполнению эл.ж. - 5 эл.док. - 1	6
4.	Эффективность работы по достижению результатов нового качества			30
4.1.	Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы, в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	$N = A/B*100\%$, где А-количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; В-количество обучающихся; N – доля обучающихся, освоивших основные образовательные программы (отчеты за четверть, срезовые контрольные работы, анализ обученности по текущим оценкам журналов, посещение уроков)	ВШК Выс.кач. - 5 Средн.кач. - 4 Достаточ. - 3 Низкое кач. - 0	5

4.2.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	$N = A/B*100\%$, где А - количество выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В - количество выпускников (обучающихся); N – доля выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу) Проведение групповых и индивидуальных консультаций по расписанию	Результаты Выс.кач. - 5 Средн.кач. - 4 Достаточ. - 3 Низкое кач. - 0 Консультации (1 конс.-16)	5
4.3.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации; $N = A/B*100\%$, где А - количество обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации (использование на уроках заданий, упражнений, дополнительного материала, способствующего формированию ЗОЖ, социализации)	Администрация по посещению ур, анкетирование учащихся Да - 3 Нет - 0 (при N = 100%, при N<100% --16, при N<50% --26)	3
4.4.	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	$N = A/B*100\%$, где А - количество победителей и призеров, подготовленных педагогом; В - количество принявших участие; N – доля победителей и призеров, подготовленных педагогом (интеллектуальные конкурсы, олимпиады)	Уровень участия/+Призовые места Шк.ур - 1 / + 2 Район.ур - 3 / + 4 Обл.ур - 5 / + 5	10
4.5.	Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	да/нет, наличие отчетной документации (использование на уроках заданий, упражнений, дополнительного материала, способствующего профориентации)	Администрация по посещению ур. Да - 2 Нет - 0	2
4.6.	Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	$N = A/B*100\%$, где А - количество обучающихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов; В - количество обучающихся по индивидуальным маршрутам; N – доля обучающихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов Работа на уроках,	По отчетности педагогов Выс.рез. - 5 Сред.рез. - 4 Достат.рез. - 3 Низк. рез. - 0 (при N = 100%, при N<100% --16, при N<50% --26)	5

		дополнительные занятия с одаренными, неуспевающими детьми. Выполнение индивидуальных проектов, научных работ (отчетность ежемесячная)		
5	Эффективность воспитательной системы образовательной организации			30
5.1.	Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе по предмету; В - количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости Проведение предметных кружков, курсов внеурочной деятельности с классами по ФГОС, внеурочной деятельности по предмету (подготовка учащихся к творческим конкурсам, декады), воспитательные мероприятия школы, включая классные меропр. и кл. часы	Отчетность учителей <i>Проведение внеур., досу. мероприятий, классных часов</i> Высок.ур - 4 Средн.ур.- 3 Достат.ур.-2 Низкий ур. подгот. - 0 <i>Подготовка учащихся к мероприятиям</i> Качест.подгот. - 5 Хор.подгот.- 4 Достат.ур. подгот. - 3 Низкий ур. подгот. - 0 (при N = 100%, при N<100% --1б, при N<50% --2б)	5
5.2.	Организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B*100\%$, где А- количество родителей и обучающихся посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В- количество детей и родителей; N-доля обучающихся, охваченных различными формами межведомственного взаимодействия. Подготовка учащихся к мероприятиям, праздникам, концертам, конкурсам, проведение встреч на межведомственном уровне (музей, библиотека, клуб, медраб., ветераны и т.д.)	Отчетность учителей <i>Подготовка учащихся к мероприятиям, привлечение м/в связей</i> Качест.подгот. - 5 Хор.подгот.- 4 Достат.ур. подгот. - 3 Низкий ур. подгот. - 0 (при N = 100%, при N<100% --1б, при N<50% --2б)	5
5.3.	Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности; В - количество обучающихся; N -доля обучающихся, охваченных социально-значимой деятельностью Организация кл.рук-ми самоуправления класса: уголок, организация дежурства, соревнования,	Орг.ВР, отчетность учителей Высок.ур - 5 Средн.ур.- 4 Достат.ур.-3 Низкий ур. - 0 (при N = 100%, при N<100% --1б, при N<50% --2б)	5

		проекты Организация клубов, волонтерского движения, проведение темат.агитбригад, выполнение соц.знач.проектов и мероприятий		
5.4.	Организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся)	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений Организация дежурства по школе Обеспечение дисциплины на уроках Работа с учащимися по посещаемости и опозданиям	Соц.педагог Кач.организация дежурства - 2 Всеобуч - 2 Дисциплина - 1	5
5.5.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия Обеспечение положительного психологического климата на уроках, переменах	Администрация (посещение уроков) Да - 2 Нет-0	2
5.6.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	$N = A/B*100\%$, где А- количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий организованных и проведенных с участием родителей Уроки, консультации для родителей, приглашение родителей на уроки, кл.часы, совместные праздники, родительские собрания, посещение квартир, индивидуальные встречи	Отчетность учителей Высок.ур - 3 Средн.ур.- 2 Достат.ур.-1	3
5.7.	Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	$N = A/B*100\%$, где А- количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В- количество обучающихся; N- доля обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья Использование физ.минуток Соблюдение гигиенических	Администрация (посещение уроков) Высок.ур - 3 Средн.ур.- 2 Достат.ур.-1	3

		требований (проветривание, соответствие мебели, правильная осанка детей) Смена видов деятельности		
5.8.	Охват обучающихся 2-х разовым горячим питанием	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество обучающихся, охваченных 2-х разовым питанием; В-количество обучающихся; N-доля обучающихся, охваченных 2-х разовым питанием; Позитивная динамика	Соц.педагог Да - 1 Нет - 0	1
5.9.	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В - количество обучающихся; N - доля обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями	Да - 1 Нет - 0	1
6.	Работа не входящая в круг должностных обязанностей, поощрение за качественное выполнение большого объема работы входящего в круг должностных обязанностей в текущий период	Наличие наград, достижений в научной, практической, образовательной, творческой деятельности Программы, отчеты, объем дополнительных обязанностей, внеплановые заседания, инициативность, организация внеплановых мероприятий	разовая выплата в твердой сумме по предоставлению ПК и решению комиссии УС	

4. Социальный педагог - до 30%

Показатель	Эффективность	Процент премирования
Повышение профессионального мастерства		
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации	2 %
Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	2 %
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организации		
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	2 %
Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
Отсутствие обучающихся, выбывших из образовательной организации и не продолжающих обучение	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество обучающихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение; В - количество обучающихся; N –	3 %

	доля обучающихся выбывших из ОУ и не продолжающих обучение	
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации; $N = A/B*100\%$, где А-количество обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации	3 %
Эффективность воспитательной системы образовательной организации		
Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учёта	$N = A/B*100\%$, где А-количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе трудоустройство; В - обучающихся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учёта; N – доля обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	3 %
Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики	Да/нет	3 %
Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	$N = A/B*100\%$, где А-количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности; В - количество обучающихся; N - доля обучающихся, охваченных социально-значимой деятельностью	2 %
Организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся)	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений	2 %
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B*100\%$, где А-количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество обучающихся; N – доля обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия	2 %
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями и семьями детей группы особого внимания	$N = A/B*100\%$, где А-количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий организованных и проведенных с участием родителей	3 %
Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	$N = A/B*100\%$, где А-количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления	3 %

	здоровья; обучающихся; обучающихся, мероприятиями по сохранения и здоровья	В-количество N-доля охваченных программам укрепления	
--	---	--	--

5. Библиотекарь - до 30%

Показатель	Эффективность	Процент премирования
Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)		
Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	да/нет	3 %
Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.)	да/нет	3 %
Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных	Да/нет	5 %
Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации	3 %
Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	3 %
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	3 %
Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации	3 %
Эффективность воспитательной системы образовательной организации		
Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	да/нет, наличие отчетной документации	4 %
организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга	да/нет, наличие отчетной документации	3 %

6. Заместитель руководителя по АХЧ- до 30%

Показатель	Эффективность	Процент премирования
обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в образовательной организации	Да/нет	3 %

организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	Да/нет	3 %
экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	Да/нет	3 %
высокое качество подготовки образовательной организации к реализации образовательного процесса	Да/нет	4 %
содержание пришкольной территории без замечаний	Да/нет	4 %
сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	Да/нет	3 %
соблюдение норм профессиональной этики	Да/нет	3 %
отсутствие предписаний надзорных органов	Да/нет	3 %
обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	Да/нет	4 %

7. Работники бухгалтерии- до 30%

Показатель	Эффективность	Процент премирования
разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	Да/нет	6 %
отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	Да/нет	6 %
ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	Да/нет	6 %
своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	Да/нет	6 %
активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью	Да/нет	6 %

8. Младший обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворник, рабочий по зданию и др.) - до 30%

Показатель	Эффективность	Процент премирования
проведение генеральных уборок	Да/нет	7 %
оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да/нет	8 %

оперативность выполнения заявок по уборке мест общего пользования	Да/нет	8 %
участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательной организации	Да/нет	7 %

9. Водитель- до 30%

Показатель	Эффективность	Процент премирования
обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	Да/нет	7 %
отсутствие дорожно-транспортных происшествий	Да/нет	8 %
отсутствие фактов привлечения к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения	Да/нет	8 %
эффективное и экономное расходование горюче - смазочных материалов	Да/нет	7 %

10. Учитель - логопед- до 30%

Показатель	Эффективность	Процент премирования
Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
Позитивная динамика показателей речевого развития детей	да/нет, наличие отчетной документации; $N = A/B*100\%$, где А-численность воспитанников, охваченных всеми видами речевой коррекции; В - численность воспитанников ДОУ; N – доля воспитанников, охваченных всеми видами речевой коррекции	3 %
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации; $N = A/B*100\%$, где А-численность воспитанников, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; В - численность воспитанников ДОУ; N – доля воспитанников, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации	3 %
Сопровождение воспитанников в процессе индивидуального образования	$N = A/B*100\%$, где А-численность воспитанников, имеющих положительную динамику показателей речевого развития; В - численность воспитанников; N – доля воспитанников, имеющих положительную динамику показателей речевого развития	3 %
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности	$N = A/B*100\%$, где А- численность воспитанников, результативно участвующих в конкурсных мероприятиях; В - численность	3 %

различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	воспитанников ДОУ; N – доля воспитанников, результативно участвующих в конкурсных мероприятиях	
Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)		
Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ	да/нет	2 %
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
Отсутствие обоснованных обращений родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации Да/нет	2 %
Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации		
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности речевого развития	$N = A/B*100\%$, где А- численность воспитанников, развитие речи которых соответствует возрастной норме; В - численность воспитанников; N – доля воспитанников, развитие речи которых соответствует возрастной норме	3 %
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	$N = A/B*100\%$, где А-количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий организованных и проведенных с участием родителей	3 %
Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности	$N = A/B*100\%$, где А-численность воспитанников, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В-численность воспитанников; N-доля воспитанников, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья	3 %
Повышение профессионального мастерства		
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации	3 %
Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	2 %

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Иртышская основная общеобразовательная школа
Вагайский район Тюменская область**

Рассмотрено	Согласовано:	Утверждено:
на общем собрании трудового коллектива МАОУ Иртышская ООШ	Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ Иртышская ООШ _____ Ж.Г.Бешенцева. 01.01.2014г.	Директор МАОУ Иртышская ООШ _____ В.А.Мингалева 01.01.2014г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
«О распределении стимулирующей
части фонда труда
в структурном подразделении МАОУ
Иртышская ООШ»**

Иртыш

2014

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение регулирует порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

Положение разработано на основании Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в российской Федерации», постановления Правительства Тюменской области от 30.09.2013 № 421-п «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Тюменской области», Постановления администрации Вагайского муниципального района № 131 от 27.11.2013г "Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций Вагайского муниципального района"

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации Иртышская основная общеобразовательная школа в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом школы задач, повышения качества образовательного процесса, укрепления и развития материальной базы.

Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации являются:

- а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;
- б) здоровье и развитие детей;
- в) удовлетворенность родителей.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, стимулирование их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда.

Положение разрабатывается комиссией, созданной приказом директора школы. В состав комиссии входят члены коллектива, председатель профсоюзного комитета, представитель Управляющего Совета Школы, положение обсуждается и принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается руководителем образовательной организации и согласовывается с председателем профсоюзного комитета.

Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации обеспечивается за счёт

стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, составляющей 25% фонда оплаты труда.

Премирование административно-управленческого персонала, за исключением руководителя образовательной организации за педагогическую деятельность.

Порядок премирования

Стимулирующие выплаты (премии) распределяются комиссией управляющего совета образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации.

Педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал представляются к премированию заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Аналитическая информация, показатели премирования, предусмотренные Положением представляются на рассмотрение комиссии не менее, чем за 1 день до дня заседания комиссии.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса. Заседание комиссии проводятся ежемесячно не позднее 28 числа текущего месяца.

Работники структурного подразделения могут быть не представлены к премированию при невыполнении, либо некачественном выполнении условий, предусмотренных настоящим Положением, а также в случаях выявления нарушений законодательства уполномоченными органами.

Премирование по результатам труда осуществляется ежемесячно.

Премирование в летний период осуществляется по критериям, характеризующим результаты деятельности работников школы (организация летнего отдыха, подготовка образовательного учреждения к началу нового учебного года т.д.).

Работникам, проработавшим не полный учебный год, в связи с переходом, переводом на другую работу и должность, поступление на учёбу, уходом на пенсию, призывом в вооружённые силы, увольнение по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время.

Работникам, уволенным в отчётный период, стимулирующие выплаты не начисляются.

Порядок заседания комиссии и её решение оформляются протоколом. Подписывают протокол все члены комиссии.

Показатели премирования

1. Заместитель руководителя по УВР- до 25% (старший воспитатель)

Показатели эффективности и результативности деятельности	Расчет показателей	Процент премирования
Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-численность воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования; В-численность воспитанников ДОУ; N – доля воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования	1 %
Расширение спектра вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения.	Количество видов оказываемых образовательных услуг да/нет, наличие соответствующей документации	1 %
Реализация программ дополнительного образования	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования; В – численность воспитанников ДОУ; N –доля воспитанников, охваченных программами дополнительного образования	1%
Отсутствие неудовлетворенной потребности в услугах дошкольного образования.	да/нет	1%
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет	1 %
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	да/нет	1 %
Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)		
Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ	да/нет	1 %
Увеличение посещаемости дошкольной образовательной организации	да/нет	1 %
Положительная динамика состояния здоровья детей (сокращение дней,	да/нет	1 %

пропущенных по болезни на одного ребенка)		
Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	да/нет	1 %
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
Эффективность работы общественного органа, участвующего в управлении дошкольным образовательной организацией	да/нет, наличие соответствующей документации (протоколов, резолюций и т.п.)	1 %
Отсутствие обоснованных обращений родителей	да/нет Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации.	1%
Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации		
Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей	да/нет	1 %
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B * 100\%$, где А-численность воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - численность воспитанников; N – доля воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия	1%
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	$N = A/B * 100\%$, где А-количество мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей	1 %
Охват воспитанников мероприятиями по сохранению и укреплению здоровья; В-численность воспитанников; N-доля воспитанников, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья	$N = A/B * 100\%$, где А-численность воспитанников, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В-численность воспитанников; N-доля воспитанников, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья	1%
Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной	$N = A/B * 100\%$, где А-численность воспитанников, охваченных	1 %

направленности	физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В - численность воспитанников; N - доля воспитанников, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями	
Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
Своевременность и качество оказания методической помощи педагогам	да/нет (по результатам анкетирования педагогов)	1 %
Использование разнообразных практико-ориентированных форм повышения профессиональной квалификации педагогов на уровне образовательной организации	да/нет, наличие подтверждающей документации (фото-, видеоматериалов)	1 %
Увеличение доли педагогов образовательной организации, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям	$N = A/B * 100\%$, где А-численность педагогов, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям; В - численность педагогов ДООУ; N –доля педагогов образовательной организации, имеющих уровень профессионального образования, соответствующий квалификационным требованиям	1 %
Увеличение доли педагогов образовательной организации, использующих современные подходы к организации образовательного процесса	$N = A/B * 100\%$, где А-численность педагогов, использующих современные подходы к организации образовательного процесса; В - численность педагогов ДООУ ; N –доля педагогов образовательной организации, использующих современные подходы к организации образовательного процесса	1%
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательной организации	да/нет, наличие соответствующих документов $N = A/B * 100\%$, где А-численность педагогов, аттестованных на первую и высшую категории; В – численность педагогов ДООУ; N–доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории	1 %
Разработка и реализация индивидуальных программ профессионального роста педагогов в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	$N = A/B * 100\%$, где А-численность педагогов, выполняющих в полном объёме индивидуальную программу профессионального роста и систематически занимающихся самообразованием; В - численность педагогов ДООУ; N – доля педагогов образовательной организации, выполняющих в полном объёме индивидуальную программу профессионального роста и систематически занимающихся самообразованием.	1 %

Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	1 %
Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики)	да/нет	1 %

Воспитатель – 25%

Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-численность воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования; В- численность воспитанников ДОУ; N – доля воспитанников, освоивших основную образовательную программу дошкольного образования	2%
Расширение спектра вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения.	Количество видов оказываемых образовательных услуг да/нет, наличие соответствующей документации	1 %
Реализация программ дополнительного образования	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-численность воспитанников, охваченных программами дополнительного образования; В - численность воспитанников ДОУ; N -доля воспитанников, охваченных программами дополнительного образования	1 %
Успешность воспитанников, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, в различных видах детской деятельности	да/нет	1 %
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет	2%
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	да/нет	1 %
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
Отсутствие обоснованных обращений родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	2 %
Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация детско-взрослых проектов	да/нет	1 %
Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников		

образовательного процесса (педагогов, воспитанников, родителей)		
Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ	да/нет	1%
Положительная динамика состояния здоровья детей (сокращение дней, пропущенных по болезни на одного ребенка)	да/нет	1 %
Эффективность воспитательной системы дошкольной образовательной организации		
Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B * 100\%$, где А-численность родителей и воспитанников, посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В-численность детей и родителей ДОУ; N-доля охваченных различными формами межведомственного взаимодействия	1%
Организация профилактической работы по предупреждению социального неблагополучия детей	да/нет	1 %
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении воспитанников в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B * 100\%$, где А- численность воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - численность воспитанников; N – доля воспитанников, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия	1 %
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	$N = A/B * 100\%$, где А-количество мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей	2 %
Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности	$N = A/B * 100\%$, где А- численность воспитанников, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В- численность воспитанников; N-доля воспитанников, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья	1 %
Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	$N = A/B * 100\%$, где А- численность воспитанников, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; В – численность воспитанников; N - доля воспитанников, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями	1 %
Повышение профессионального мастерства		
Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации	2%

Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	2%
Удовлетворенность родителей качеством организации образовательного процесса (по результатам региональной диагностики)	да/нет	1 %

3. Младший обслуживающий персонал:

повар- до 25%

Показатель	Эффективность	Процент премирования
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Да/нет	3%
Содержание в образцовом порядке пищеблока (кухня, склад); мебели, технического оборудования, посуды и кухонного инвентаря;	Да/нет	3%
Обеспечение качественного питания.	Да/нет	3%
Своевременное обеспечение продуктами питания	Да/нет	3%
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Да/нет	3%
Качественное выполнение и соблюдение правил ВТР, инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и др	Да/нет	3%
Проведение генеральных уборок	Да/нет	3%
Участие в подготовке и проведении мероприятий в образовательной организации	Да/нет	2%
Активное участие в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году, участие в оформлении летних и зимних участков.	Да/нет	2%

4. Помощник воспитателя- до 25%

Показатель	Эффективность	Процент премирования
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Да/нет	3%

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Да/нет	3%
Образцовое содержание группы ,содержание в чистоте помещений, территории учреждения.	Да/нет	3%
Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; ответственное отношение к сохранности имущества	Да/нет	3%
Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	Да/нет	3%
Сохранность имущества учреждения, работников, воспитанников.	Да/нет	3%
Качественное выполнение и соблюдение правил ВТР, инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и др	Да/нет	3%
Участие в подготовке и проведении мероприятий в образовательной организации	Да/нет	2%
Активное участие в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году, участие в оформлении летних и зимних участков.	Да/нет	2%

5.Машинист- кочегар - до 25%

Показатель	Эффективность	Процент премирования
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Да/нет	4%
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Да/нет	4%
Образцовое содержание в чистоте помещений, территории .	Да/нет	3%
оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок	Да/нет	4%
Обеспечение сохранности имущества	Да/нет	3%
Качественное выполнение и соблюдение правил ВТР, инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и др	Да/нет	4%

**Соглашение по охране труда на 2015 год
в МАОУ Иртышская ООШ**

Мы, нижеподписавшиеся, директор МАОУ Иртышская ООШ - Мингалева В.А. и председатель ППО МАОУ Иртышская ООШ – Бешенцева Ж.Г., заключили настоящее соглашение о том, что Мингалева В.А. обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный
1.	Выполнение требований норм освещения, воздушного и теплового режима, проветривания кабинетов	В течение года	Зам.директора по АХЧ
2.	Выполнение требований к хранению химических реактивов	В течение года	Учитель химии Бабушкина В.В.
3.	Выполнение требований соблюдения правил пожарной безопасности, проведение инструктажей по охране труда	В течение года	Ответственный по охране труда Зонов Ю.Л.
4.	Выполнение требований к ведению журналов инструктажей по охране труда в кабинетах повышенной опасности	В течение года	Заведующие кабинетами повышенной опасности
5.	Проведение технического обслуживания и проверки внутренних пожарных кранов, технического осмотра огнетушителей	2 раза в год	Ответственный директор школы
6.	Плановый ремонт: Ремонт кровли помещения школы, ремонт теплицы на учебно-опытном участке, ремонт изгороди по периметру территории школы	1 квартал	Бухгалтер, директор школы
7.	Замена орг.техники	В течение года	Бухгалтер, директор школы
8.	Ходатайство в Управление Образования Вагайского района о замене плиты в пищеблоке	1 квартал	Директор школы
9.	Ходатайство в Администрацию ОМО Вагайского района о ремонте теплотрассы	1 квартал	Директор школы
10.	Обеспечение спецодеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей, которым по отраслевым нормам установлена бесплатная выдача спецодежды	3 квартал	Зам.директора по АХЧ, директор школы
11	Периодический медицинский осмотр работников с целью выявления профзаболеваний	По графику	Директор школы
12	Приобретение и обеспечение кабинетов медицинскими препаратами, согласно перечня	3 квартал, по мере необходим	Директор школы

Председатель ПК: _____ Ж.Г. Бешенцева

Директор школы: _____ В.А. Мингалева

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Иртышская основная общеобразовательная школа
Вагайский район Тюменская область**

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации МАОУ
Иртышская ООШ

_____ Ж.Г.Бешенцева.

_____ 2014г.

Утверждено:

Директор МАОУ Иртышская ООШ

_____ В.А.Мингалева

_____ 2014г.

**Перечень должностей и профессий с
ненормированным рабочим днем и
продолжительность дополнительного отпуска
за ненормированный рабочий день**

Иртыш

2014

Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

№	Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
1	Бухгалтер	7 дней
2	Водитель	7 дней

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Иртышская основная общеобразовательная школа
Вагайский район Тюменская область**

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации МАОУ
Иртышская ООШ

_____ Ж.Г.Бешенцева.

_____ 2014г.

Утверждено:

Директор МАОУ Иртышская ООШ

_____ В.А.Мингалева

_____ 2014г.

**Перечень профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными или опасными
условиями труда, работа которых дает право на
дополнительный отпуск**

Иртыш

2014

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск.

1. Кочегар (машинист) котельной на угле
2. Водитель
3. Повар

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Иртышская основная общеобразовательная школа
Вагайский район Тюменская область**

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации МАОУ
Иртышская ООШ

_____ Ж.Г.Бешенцева.

_____ 2014г.

Утверждено:

Директор МАОУ Иртышская ООШ

_____ В.А.Мингалева

_____ 2014г.

**Перечень профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными или опасными
условиями труда, работа которых дает право на
повышенную оплату труда**

Иртыш

2014

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, работа которых дает право на повышенную оплату труда.

1. Водитель
2. Повар
3. Кочегар (машинист) котельной на угле

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Иртышская основная общеобразовательная школа
Вагайский район Тюменская область**

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации МАОУ
Иртышская ООШ

_____ Ж.Г.Бешенцева.

_____ 2014г.

Утверждено:

Директор МАОУ Иртышская ООШ

_____ В.А.Мингалева

_____ 2014г.

**Перечень работ, профессий, должностей, работа в
которых дает право на бесплатное получение
спецодежды, спецобуви и других средств
индивидуальной защиты**

Иртыш

2014

Перечень работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

1. Кочегар (машинист)котельной на угле
2. Уборщица служебных помещений
3. Помощник воспитателя
4. Повар
5. Сторож
6. Учитель технологии
7. Водитель