

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Сортавальского муниципального района Республики Карелия
Средняя общеобразовательная школа № 3

На 2016 - 2019 года

От работодателя:

Директор
МКОУ Сортавальского
МР РК СОШ № 3


(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ Сортавальского МР РК СОШ № 3


(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор подписан 11.01.2016 г.
(дата подписания)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Министерство труда и занятости РК
(указать наименование органа)

Регистрационный № 6-16-18 от « 11 » 01 200 16 г.
Представитель органа по труду М.В.В. Мухоморова
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Сортавальского муниципального района Республики Карелия Средняя общеобразовательная школа № 3

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

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

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

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

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

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

II. Трудовые отношения

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

2.2. При приеме на педагогическую работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (трудовой книжки, паспорта, ИНН, страхового пенсионного свидетельства) требуется предоставление документа о педагогическом образовании и о его состоянии здоровья (медицинская книжка), а также справка о наличии или отсутствия судимости.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

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

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

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

-возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в общеобразовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных

и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

4.2. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в общеобразовательном учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

4.4.2. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в общеобразовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также учебным расписанием и должностными обязанностями, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

5.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени на ставку, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю).

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением (без сохранения) заработной платы в следующих случаях:

- в случае регистрации брака работника (детей работника) – (5 календарных дней);
- на похороны близких родственников- (5 календарных дней);

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

5.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.17. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Республики Карелия, Положением об оплате труда работников МКОУ Сортавальского МР РК СОШ № 3 (приложение №1).

6.3. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о стимулирующих выплатах работникам МКОУ Сортавальского МР РК

СОШ № 3 (приложение №2) и критериальных показателей результативности труда учителей (приложение № 3).

6.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.5. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: **30-ое число текущего месяца (выплата за текущий месяц) и 15-ое число следующего месяца (выплата за прошедший месяц)**. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.7. Общеобразовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.8. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.9. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.10. За педагогическими и другими работниками общеобразовательного учреждения, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

6.11. В общеобразовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.12. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических работников учреждения.

VII. Охрана труда работников.

АДМИНИСТРАЦИЯ

7.1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Положением об организации работы по охране труда в учреждениях системы образования.

7.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в школе.

7.3. Обеспечивает в целях охраны труда:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режима;
- создание условий для отдыха во время «окон» и организацию спортивно-оздоровительной работы;

- составление расписания с количеством «окон» не более 3 в неделю, иное по согласованию с учителем.

7.4. Разрабатывает и утверждает Инструкцию по охране труда. Своевременно проводит первичные и плановые инструктажи по охране труда и технике безопасности.

7.5. Обеспечивает обучение работников школы по вопросам охраны труда.

7.6. Осуществляет учёт и расследование несчастных случаев на производстве. При несчастном случае на производстве по вине учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация согласно действующему законодательству.

7.7. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда.

7.8. Обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договора аренды и совместной деятельности заключаются по согласованию с ПК.

7.9. Обеспечивает 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.

ПРОФСОЮЗ

7.10. Осуществляет контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдении техники безопасности в соответствии с Законом о Профсоюзах.

7.11. Проверяет состояние техники безопасности и производственной санитарии на рабочих местах, добивается проведения необходимых мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда.

7.12. Участвует в проведении смотров кабинетов по вопросам состояния техники безопасности и охране труда.

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

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

8.2. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

8.3. Создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья работников.

8.4. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.5. Работодатель производит ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1 % из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.7. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.9. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- **учета мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- **учета мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

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

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

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

- установление системы оплаты труда;

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

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

- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

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

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

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

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

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

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
 - утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках.

9.13. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.14. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

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

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Х. Обязательства профсоюза

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменением норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

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

10.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

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

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

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

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение по оплате труда работников.
3. Положение о стимулирующих выплатах работникам.
4. Критериальные показатели результативности труда учителей.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МКОУ Сортавальского МР РК СОШ №3

I. Общие положения

1. Настоящее положение регламентирует вопросы установления оплаты труда работников МКОУ Сортавальского МР РК СОШ №3.

II. Оплата труда.

2.1. Заработная плата работников школы (далее - работник) включает в себя:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Заработная плата работников (без учёта стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ по той же квалификации.

2.2. Размер компенсационных выплат и стимулирующих выплат, а также порядок их установления определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с настоящим Положением, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Сортавальского муниципального района.

2.3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены Правительством Российской Федерации от 3 апреля 2003 года №91 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы) работников образовательных учреждений». Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно- квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Должностной оклад учителя выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными актами федерального и областного уровня.

2.4. Должностной оклад учителя устанавливается руководителем образовательного учреждения исходя из: базовой части должностного оклада по должности учитель, утверждаемой Распоряжением Администрации Сортавальского муниципального района и приказом директора школы с учётом базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной групп.

2.5. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей воспитателей и других педагогических работников, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема установленного им при тарификации.

2.6. При оплате за часы, данные в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев, производится почасовая оплата, определяемая исходя из размера своей собственной ставки заработной платы. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда учителя производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки.

Стоимость одного часа работы учителя определяется по формуле:

$Sч = \text{Оклад} : N \text{ рч} \times Kчз \times Kк \times 1,65$, где

$N \text{ рч}$ – норма рабочих часов

$Kчз$ – количество часов замещения

$Kк$ - повышающий коэффициент за категорию

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

2.8. Учителя вправе осуществлять работу по совместительству (выполнение другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях).

Продолжительность работы по совместительству учителей в течение месяца устанавливается по соглашению между учителем и руководителем общеобразовательного учреждения и по каждому трудовому договору не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы учитель свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя (18 недельных часов).

2.9. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, за работу (в образовательном учреждении общего типа имеющего коррекционные классы) коррекционных классах учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей директора состоит из должностного оклада (согласно утвержденном штатному расписанию), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты для руководителя муниципального казенного учреждения устанавливаются Администрацией Сортавальского муниципального района.

3.3. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты для заместителей директора устанавливаются приказом руководителя в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральными законами.

IV. Условия оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

4.1. Заработная плата обслуживающего персонала состоит из оклада (согласно штатного расписания) компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. В численности работников основного персонала-учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, рабочее время которых учитывается на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица). Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени с соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

V. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Компенсационные выплаты выплачиваются за условия труда отклоняющиеся от нормальных. К выплатам компенсационного характера относятся:

- за работу в районах Крайнего Севера (приравненных к ним местностях) в размере 50 процентов в месяц, районный коэффициент к заработной плате 15 процентов в месяц.

- доплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время (в размере не более 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы), выходные, нерабочие праздничные дни (за фактически отработанные часы, в размере одинарной часовой тарифной ставки сверх оклада за каждый час работы) и другие доплаты в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

- доплата работникам учреждения, выполняющим без освобождения от своей основной работы по другой профессии (должности), при расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы и исполняющим обязанности временно отсутствующего работника (на основании приказа руководителя).

- доплата за вредные условия труда

VI. Стимулирующие выплаты.

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений с учетом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах тарифных ставок (окладов). Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результата и носят постоянный или временный характер.

6.2. Стимулирующие выплаты производятся:

- в случаях, предусмотренных действующим законодательством (за наличие ученой степени, почетных званий, государственных наград и т.д.);

- по результатам труда, за качество профессиональной деятельности (премиальные выплаты), по согласованию с государственно-общественным органом образовательного учреждения, на основании Положения о фонде стимулирования МКОУ СОШ № 3 и порядка его использования, принятого в соответствии с Уставом образовательного учреждения, коллективного договора образовательного учреждения, согласованного с Советом школы.

- оплата за восстановленные часы (уроки) за период отсутствия учителя прохождением учителя курсов повышения квалификации, болезни ит.п.

- оплата за работу дополнительного дошкольного образования.

- условия и порядок применения системы стимулирующих выплат устанавливается в положении о премировании, утверждаемым Советом школы и принимаемом коллективным договором. Положением предусматриваются конкретные (неповторяющиеся, характеризующие достигнутые результаты периода начисления стимулирующих выплат) показатели, условия, размеры, периодичность стимулирующих выплат, категории премируемых.

VII. Иные вопросы организации оплаты труда.

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к тарифной ставке (окладу), так и в абсолютной величине. Во всех случаях, когда выплаты компенсационного характера предусматриваются и процентах к

тарифной ставке (окладу), абсолютной размер каждой из них исчисляется исходя на тарифной ставки (оклада) без учёта других доплат и надбавок.

7.2 Порядок замещения временно отсутствующих работников на период отпусков больничных листов и других уважительных причин оплачивается пропорционально отработанным часам из расчета оклада заменяемого работника (без стимулирующих доплат, премий заменяемого работника).

7.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный лист работника).

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

7.4 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.5 Руководитель муниципального казенного общеобразовательного учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам для соответствующих квалификационных уровней. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются на основе требований к профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.6. К окладу педагогических работников может применяться повышающий коэффициент за присвоенную категорию по должности «учитель»:

- 15 % от базового оклада учителя – высшая категория по должности «учитель»
- 10 % от базового оклада учителя – I категория по должности «учитель»
- 3 % от базового оклада учителя – II категория по должности «учитель»

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Сортавальского муниципального района Республики Карелия Средняя общеобразовательная школа № 3

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение разработано на основе Положения об оплате труда работников МКОУ Сортавальского МР РК СОШ № 3 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Устава учреждения, Коллективного договора.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества образовательного процесса, развития творческой инициативы и активности работников школы.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам школы являются формой поощрения за результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных учебных и вне учебных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности.

1.4. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются за счет средств бюджета Сортавальского муниципального района, средств субвенции и от средств, приносящей доход деятельности, в пределах установленного фонда оплаты труда на полугодие учебного года.

1.5. При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования или средств, полученных от осуществления предпринимательской деятельности и иной, приносящей доход деятельности, по независящим от учреждения причинам, руководитель учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок или отменить выплату полностью.

II. Виды выплат, порядок и условия их установления

2.1. Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- постоянно действующие доплаты
- единовременные выплаты

2.2. Постоянно действующие и единовременные стимулирующие выплаты работникам школы устанавливаются приказом директора школы в пределах фонда оплаты труда.

2.3. Постоянно действующие доплаты распределяются специально созданной комиссией, состоящей из членов коллектива и представителей профсоюзной организации.

2.4. Постоянно действующие стимулирующие выплаты устанавливаются следующим категориям работников:

- заместителям руководителя, административному персоналу
- педагогическому персоналу школы
- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу школы.

2.5. Единовременные выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно приказом руководителя.

2.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном размере.

2.7. На стимулирующие выплаты производится начисление 50% северных надбавок, 15% районные коэффициенты.

2.8. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения. Изменения и дополнения обсуждаются коллективом работников школы и утверждаются директором школы.

III. Постоянно действующие выплаты административному персоналу

Постоянно действующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются:

1. За ведение и обслуживание сайта школы 1500 руб., 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб., 3500 руб., 4000 руб.

2. За напряженный характер работы – 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб., 3500 руб., 4000 руб., 4500 руб., 5000 руб.
3. За высокую интенсивность труда- 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб., 3500 руб., 4000 руб., 4500 руб., 5000 руб.
4. За выполнение обязанностей диспетчера по расписанию (составление расписание) – 4000 руб., 4500 руб., 5000 руб.
5. За организацию питания школьников и обеспечение дополнительным профилактическим питанием - 3500 руб., 4000 руб., 4500 руб., 5000 руб.
6. За выполнение функций контрактного управляющего - 5000 руб.
7. За ведение документации по подготовительным курсам – 1000 руб., 1500 руб., 2000 руб.

IV. Постоянно действующие выплаты педагогическому персоналу школы.

Постоянно действующие выплаты педагогическому персоналу школы устанавливаются согласно Критериальным показателям - Приложение к Положению о стимулирующих выплатах работникам МКОУ Сортавальского МР РК СОШ № 3 (согласно количеству баллов), а также:

1. За выполнение функций заведующего учебной частью начальных классов – 3000 руб., 4000 руб., 5000 руб.
2. За организацию отдыха детей в каникулярное время - 1000 руб., 1500 руб., 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб.
3. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности -3000 руб.
4. За вредные условия труда при отсутствии аттестации рабочих мест- 1000 руб., 1500 руб., 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб.
5. За напряженность при работе в 2 смены – 1000 руб., 1500 руб., 2000 руб.
6. За организационную работу по подготовке и проведению предметных чемпионатов, турниров по учебным предметам среди обучающихся – 1000 руб., 1500 руб., 2000 руб.
7. За высокую интенсивность труда- 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб., 3500 руб., 4000 руб., 4500 руб., 5000 руб.
8. За присвоенную категорию по должности «учитель»:
-15 % от базового оклада учителя - высшая категория по должности «учитель»
-10 % от базового оклада учителя - первая категория по должности «учитель»
9. За методическую работу – 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб., 3500 руб., 4000 руб.
10. За выполнение функций и по замене классного руководителя –1000 рублей в месяц с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в классе наполняемостью 25 и более человек. Расчет производится по формуле: $P=1000/N \times O \times K$ где,
P – размер ежемесячного награждения за выполнение функций классного руководителя в месяц;
N – наполняемость класса, установленная соответствующим типовым положением об образовательном учреждении
K - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
11. За организацию питания школьников и обеспечение дополнительным профилактическим питанием– 3500 руб., 4000 руб., 4500 руб.
12. За ведение и обслуживание сайта школы 1500 руб., 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб., 3500 руб., 4000 руб.

V. Постоянно действующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

Постоянно действующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу школы устанавливаются:

1. За вредные условия труда при отсутствии аттестации рабочих мест- 1500 руб.

2. За напряженный характер труда- 3000 руб., 4000 руб., 5000 руб.
3. За дополнительную уборку помещений школы – 1000 руб., 1500 руб., 2000 руб.
4. За организацию питания школьников и обеспечение дополнительным профилактическим питанием - 1500 руб., 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб.
5. За ведение документации по подготовительным курсам –1000 руб., 1500 руб., 2000 руб.

VI.Единоновременные выплаты административному персоналу школы

Единоновременные выплаты административному персоналу школы устанавливаются:

1. За добросовестное исполнение должностных обязанностей – 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб.
2. За добросовестный труд к юбилейным датам –1000 руб.
3. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности –2000 руб.
4. За напряженный труд в период замещения – 1500 руб., 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб.
5. Премияльные выплаты по итогам года — 3000 руб., 4000 руб., 5000 руб.

VII. Единоновременные выплаты педагогическому персоналу школы

1. За победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, турниров различных уровней –2500 руб., 3000 руб., 3500 руб., 4000 руб., 4500 руб., 5000 руб.
2. За подготовку обучающихся к государственной итоговой аттестации – 2000 руб., 3000 руб., 4000 руб., 5000 руб.
3. За дополнительную работу дошкольного образования - 4000 руб.
4. За проверку тетрадей (учителя начальных классов, математики, русского языка) – 1000 руб.
5. За работу с семьями социального риска (классные руководители, социальный педагог, зам. директора по воспитательной работе) - в размере не менее 20 % единовременного свободного фонда
6. За соблюдение правил формы обучающихся (классные руководители) –1000 рублей
7. За напряженный труд в период замещения отсутствующих по болезни (курсы, командировка, отпуск) или по другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников – 1000 руб., 2000 руб., 3000 руб.
8. За восстановление учебной нагрузки на период болезни, учебных отпусков – 1000 руб., 2000 руб.
9. За дежурство учителей на внеклассных мероприятиях – 500 руб., 1000 руб.
10. За добросовестный труд к юбилейным датам, к профессиональному празднику День учителя-500 руб., 1500 руб., 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб.
11. За активное участие в методической работе (педсоветы, конференции, семинары, заседания, методические объединения любого уровня)-500 руб., 1000 руб., 1500 руб., 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб.
12. За участие во внеклассных мероприятиях, конкурсах, семинарах, конференциях любого уровня -500 руб., 1000 руб., 1500 руб., 2000 руб.
13. За проведение открытых уроков –1000 руб., 1500 руб., 2000 руб.
14. За результативность индивидуальной работы с обучающимися – 1000 руб., 1500 руб., 2000 руб.
15. За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб., 3500 руб., 4000 руб.
16. За выполнение функций по замене классного руководителя 1000 руб. в месяц с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в классе наполняемостью 25 и более человек. Расчет производится по формуле: $P=1000/N \times O \times K$ где,
P – размер ежемесячного награждения за выполнение функций классного руководителя в месяц;

- Н – наполняемость класса, установленная соответствующим типовым положением об образовательном учреждении
- К - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
17. За достижение высоких результатов в работе за соответствующий период педагогических работников — 2000 руб., 3000 руб., 4000 руб., 5000 руб., 6000 руб., 7000 руб.
18. За высокие показатели по итогам года — 4000 руб., 5000 руб., 6000 руб., 7000 руб.
19. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности — 1500 руб., 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб., 3500 руб., 4000 руб.
20. За работу с детьми по коррекционным показаниям — 300 руб. За 1 час, с применением повышающего коэффициента

VIII. Единовременные выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

1. За качественную подготовку школы к новому учебному году – 1000 руб., 2000 руб., 3000 руб.
2. За добросовестный труд к юбилейным датам – 1000 руб., 2000 руб., 3000 руб.
3. За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности – 2000 руб., 3000 руб.
4. Премияльная выплата по итогам года – 3000 руб., 4000 руб., 5000 руб.
5. За косметический ремонт здания школы – 2000 руб., 3000 руб., 4000 руб., 5000 руб.
6. За дежурство в праздничные и выходные дни – 1000 руб., 2000 руб.
7. За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, проведение генеральных уборок – 1500 руб., 2000 руб., 2500 руб.
8. За напряженный труд в период замещения – 1000 руб., 2000 руб.
9. За добросовестное исполнение должностных обязанностей – 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб., 3500 руб., 4000 руб., 4500 руб., 5000 руб.
10. За качественное устранение технических неполадок — 1500 руб., 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб.
11. За выполнение работ по охране учреждения от терроризма — 2000 руб., 2500 руб., 3000 руб.

Приложение № 3 к Коллективному договору от 01.01.2016 г.

**Критериальные показатели результативности труда учителей
к Положению Фонда стимулирования оплаты
МКОУ Сортавальского МР РК СОШ № 3**

№ п.п.	Критерии	Количество баллов
1.	Позитивная динамика учебных достижений	
1.1	Наличие рабочих программ по предмету (предметам) в соответствии с методическими рекомендациями и образовательной программой ФГОС нового поколения	3 балла
1.2	Показатели качества образования (успеваемость -100%, динамика: СОУ, средний балл по предмету, качество)	3 балла
1.3	Выполнение программы (не выполнение программы допускается 8% и менее за учебный год)	3 балла
2.	Позитивные результаты работы во второй половине дня, внеурочная деятельность	
2.1	Кружки, факультативы, секции (наличие программы)	5 баллов
2.2	Участие в школьных мероприятиях по предмету (не менее 50 % обучающихся)	1 балл
2.3	Призер районных мероприятий; за одного участника- за команду-	0,5 баллов 2 балла
2.4	Победитель районных мероприятий; за одного участника - за команду-	1 балл 3 балла
2.5	Участие в региональном этапе	1 балл за каждого участника
2.6	Призеры регионального этапа; за каждого участника- за команду-	1,5 балла 4 балла
2.7	Победитель регионального этапа; за каждого участника- за команду-	3 балла 6 баллов
2.8	Участие в российском этапе (не менее 50 % обучающихся) Победители районного уровня Победители регионального уровня Победители федерального уровня	3 балла 2 балла 4 балла 6 баллов
3	Всероссийская олимпиада школьников. Итоговая аттестация обучающихся (ГИА, ЕГЭ)	
3.1	Участие во Всероссийской олимпиаде школьников:	
3.1.1	За каждого участника районного этапа (II этап)	1 балл
3.1.2	За каждого призера районного этапа (II этап)	4 балла
3.1.3	За каждого победителя районного этапа (II этап)	6 балла
3.1.4	За каждого участника регионального этапа(II этап)	3 балла
3.1.5	За каждого призера регионального этапа(II этап)	6 баллов
3.1.6	За каждого победителя регионального этапа	12 баллов
3.1.7	Участие в российском этапе	12 баллов
3.1.8	Участие в предметных олимпиадах учащихся начальной	2 балла

	школы (I этап) (не менее 50 % обучающихся) Победители Призеры	1 балл 0,5 баллов
3.2	Итоговая аттестация обучающихся (ГИА, ЕГЭ)	
3.2.1	Средний балл всех аттестуемых равен районному	3 балла от 1 до 3 учащихся 4 балла от 4 до 6 учащихся 5 баллов от 7 до 12 учащихся 6 баллов свыше 12 учащихся
3.2.2	Средний балл всех аттестуемых выше районного	4 балла от 1 до 3 учащихся 5 баллов от 4 до 6 учащихся 6 баллов от 7 до 12 учащихся 8 баллов свыше 12 учащихся
3.2.3	Средний балл всех аттестуемых лучший в районе	6 баллов от 1 до 3 учащихся 7 баллов от 4 до 6 учащихся 9 баллов от 7 до 12 учащихся 15 баллов свыше 12 учащихся
4	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя	
4.1	Отсутствие обоснованных официальных жалоб по учебно-воспитательной деятельности класса.	1 балл
4.2	Отсутствие неуспевающих за полугодие, год	5 баллов
4.3	Отсев учащихся без уважительных причин	-2 балла за одного ученика
4.4	Сохранность закрепленного за классом кабинета (в том числе мебели) в соответствии с эстетическим видом.	1 балл
4.5	Участие в школьных мероприятиях (не менее 50 % обучающихся)	За каждое 1 балл
4.6	Участие в районных мероприятиях (за каждое не менее 50 % обучающихся)	1,5 балла
4.7	Призеры или победители районного мероприятия	2,5 балла
4.8	Участие в региональных и всероссийском конкурсах (не менее 25 % обучающихся)	4 балла
4.9	Организация экскурсий (не менее 50 % обучающихся): в городе (не менее 3-х за полугодие) за пределами города (не менее 2-х за полугодие)	2 балла 3 балла
4.10	Организация однодневных походов (не менее 50 % обучающихся) не менее двух за полугодие	3 балла
4.11	Организация 2-3 дневных походов (не менее 50 % обучающихся)	5 баллов
4.12	Регулярность проведения тематических классных часов (не менее 2-х в четверти); тематических родительских собраний (не менее 1 раза в четверть) (не менее 60% родителей от	3 балла

	общего количества).	
4.13	Достижения класса в учебно-воспитательной работе за полугодие с предоставлением Портфолио класса. Дежурство по школе и в кабинетах, посещение столовой во время приема пищи обучающимися согласно графика. Соблюдение санитарных норм и правил, выполнение «Правил поведения обучающихся» в урочное и во внеурочное время	5 баллов
4.14	Пропуски обучающихся без уважительной причины не более 3-х учебных дней за полугодие (для 5-9 классов)	- 5 баллов
4.15	Наличие обучающихся, стоящих на внутришкольном учете на учете в КДН (для 5-9 классов)	- 3 балла - 5 баллов
4.16	Работа классных руководителей 1-х классов	5 баллов
5.	Методическая работа	
5.1	Отчет по методической теме на школьном уровне	2 балла
5.2	Отчет по методической теме на районном уровне	3 балла
5.3	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на региональном уровне	5 баллов
5.4	Публикация методических разработок в средствах массовой информации	3 балла
5.5	Размещение в региональном хранилище Цифровых образовательных ресурсов (не менее 3-х)	3 балла
5.6	Прохождение курсовой подготовки	3 балла
5.7	Повышение квалификационной категории на соответствие - II категории по должности «учитель» - I категории по должности «учитель» - высшей категории по должности «учитель»	Коэффициент 1,03 к окладу Коэффициент 1,10 к окладу Коэффициент 1,15 к окладу
5.8	Участие в конкурсах	5 баллов
6.	Государственные награды* Республики Карелия Российской Федерации	5 баллов 10 баллов
7.	Отраслевые награды* Республики Карелия Российской Федерации	3 балла 5 баллов
8.	Молодые специалисты до 3 лет	5 баллов
9.	Обновление материально-технической базы за счет спонсорских и других средств внебюджетных средств на сумму свыше 1 тыс. рублей	От 3 до 10 баллов
10.	За инициативную и творческую учебно-воспитательную работу в урочное и внеурочное время с обучающимися, не предусмотренную данной таблицей, работники школы могут поощряться дополнительными баллами	
11.	За невыполнение отдельных пунктов должностных обязанностей и законных распоряжений администрации	От -3 до -10 баллов

Прочитано и
пронумеровано
22 (двадцать два
листа)
Директор
Амурский край