

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казённого оздоровительного
образовательного учреждения Республики
Мордовия санаторного типа для детей,
нуждающихся в длительном лечении
«Ширингушская санаторная школа-интернат»
на 2023-2026 год

От работодателя:
Исполняющий
обязанности
директора
Ширингушской
школы-интерната
Капкуров
Алексей Павлович



От работников:
Председатель
первичной
профсоюзной
организации
Ширингушской
школы-интерната
Надейкина
Светлана Павловна



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в охране
по труду Администрация Зубово-Жуковенского района
(указать наименование органа)

Регистрационный № от «11» сентября 2023 г.

Руководитель охраны по труду и специалист общего отдела
Жаткова Н.Н. Желез (должность Ф.И.О.)



1 .Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Ширингушской школе-интернате.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации Надейкиной Светланы Павловны (далее профком); работодатель в лице его представителя-исполняющего обязанности директора школы-интерната Капкурова Алексея Павловича.

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение дней после его подписания.

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

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

1.8. При регистрации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

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

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

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

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

Сточный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случае, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом № 66 типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условиях в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию профкома). 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 в письменном виде.

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

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других : образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органом 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.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в этой же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий

труда (изменение числа класс комплектов, групп или количества 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.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда.

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

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

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

3. 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 учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже % от фонда оплаты труда.

3.3.4. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы, 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).

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

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

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. Работником, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, представлять свободное от работы время не менее ____ часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

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

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности (приложение №), утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

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

по соглашению между работником и работодателем;

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

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

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

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

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года (17 декабря).

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.

При наличии финансовых возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ),

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение №

с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение №);

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

при рождении ребенка в семье - 1 день;

для проводов детей в армию - 1 день;

в случае свадьбы работника (детей работника) - 1 день;

на похороны близких родственников 2 дня;

не освобожденному представителю первичной профсоюзной организации - 2 дня;

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня;

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и уставом учреждения.

5.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 11 ТК РФ).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе

в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

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

6. Положение

об оплате труда работников Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат для детей, нуждающихся в длительном лечении»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении»

разработано на основании

- Закона Республики Мордовии от 27 октября 2008 года №95-3 «Об основах организации оплаты труда работников государственных учреждений Республики Мордовия» и в соответствии с базовыми окладами (базовыми должностными окладами) по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее – базовые оклады), утвержденными Указом Главы Республики Мордовия от 28 октября 2008г. № 202-УГ

- Постановления Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 г. № 487 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Мордовия» (с изменениями внесенными постановлениями Правительства Республики Мордовия от 28 марта 2011 г. № 99, от 4 июля 2011 г. № 252, от 24 октября 2011 г. № 394, от 30.12.2013 года № 598, от 17 февраля 2014 г. № 67, от 05.05.2015г №312-Р, от 5 ноября 2014 г. № 536, от 19.01.2015 №16-Р, от 28.10.2015 №832-Р, от 14.09.2015 №529, от 28.12.2015 №998-Р, от 29.02.2016 №132-Р, от 18.08.2016 №480-Р, от 24.10.2016 №536, от 10.01.2017 №4-Р, от 15.03.2017 №169-Р, от 22.05.2017 №305-Р, от 05.10.2017 №603-Р, от 22.01.2018 №26-Р, №378-Р от 29.06.2018, №40-Р от 25.01.2019, №43-Р от 05.02.2020); и включает в себя:

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам и критерии их установления:

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Оплата труда работников учреждения состоит из:

базовых окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, культуры, здравоохранения, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, а также общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных указом Главы Республики Мордовия от 28 октября 2008г. № 202-УГ; (с изменениями. Внесенными указами Главы Республики Мордовия от 25 октября 2011 г. №220-УГ, от 13 июня 2012 г №175-УГ,от 28 сентября 2012г №297-УГ, от 11.03.2013г. № 51-УГ; от 11.07.2013 года № 142-УГ, от 13 августа 2013г №173-УГ, от 21 октября 2013г «244-УГ,от 19 августа 2015г №295-УГ, от 11 июля 2016г №156-УГ, от 27.11.2017 года №311-УГ,№242-УГ от 14.10.2019)

повышающих коэффициентов к базовым окладам;

выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Оплата труда работников учреждений, отработавших установленную норму рабочего времени, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Установление и (или) изменение размеров повышающих коэффициентов по занимаемой должности, за почетные звания и за ученую степень доктора наук и кандидата наук производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении или со дня представления документа о стаже, дающего право на установление и (или) изменение размера повышающих коэффициентов;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения звания;
при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на установление и (или) изменение размера повышающих коэффициентов в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого повышающего коэффициента, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Руководителем учреждения ежегодно утверждается на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.

1.6. При расчете заработной платы педагогических работников используются нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки педагогических работников, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников с момента вступления в действие постановления Правительства Российской Федерации от 20 июля 2011 г. № 603 «О признании утратившими силу отдельных актов Правительства Российской Федерации».

1.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.8. Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

1.9. Фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Мордовия. Главные распорядители средств Республиканского бюджета Республики Мордовия устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов).

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

При этом средства на стимулирующие выплаты (включая выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) рекомендуется формировать в объеме не менее 30 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Процент выплат из фонда стимулирующих выплат (за исключением выплат работникам за стаж непрерывной работы, выслугу лет) государственных учреждений определяется приказом руководителя исполнительного органа государственной власти Республики Мордовия, которому подведомственно учреждение, в зависимости от выполнения показателей (критериев) оценки их деятельности.

Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников государственных учреждений (включая руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) независимо от источников формирования фонда оплаты труда учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

2.1. Настоящим Положением работникам, занимающим должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам (далее - повышающие коэффициенты):

повышающий коэффициент по занимаемой должности;

повышающий коэффициент за почетные звания «заслуженный», «Почётный».

Решение о введении повышающих коэффициентов к базовым окладам принимается директором школы - интерната с учетом настоящего Положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту по занимаемой должности определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к базовым окладам устанавливаются на срок не более одного календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к базовым окладам не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

2.2. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов к базовому окладу по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

2.2.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее – педагогические работники) с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
2 квалификационный уровень	
Методист,	4032
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста, инструктора-методиста не менее 1 года (для старших методистов и старших инструкторов-методистов)	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста, старших инструктора-методиста не менее 3 лет (для старших методистов и старших инструкторов-методистов)	0,60
имеющий I квалификационную категорию или II квалификационную категорию (для старших методистов, инструкторов-методистов), либо высшее профессиональное образование без	0,72

предъявления требований к стажу работы (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)	
имеющий высшую квалификационную категорию или I квалификационную категорию (для старших методистов, инструкторов-методистов), либо высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее лет (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию(для старших методистов, инструкторов-методистов) или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 6 лет (для методистов методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)	1,00
Педагог-психолог	4032
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,60
имеющий II квалификационную категорию или высшее профессиональное образование и стаж	0,72

педагогической работы свыше 20 лет		
имеющий I квалификационную категорию	0,86	
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00	
3 квалификационный уровень		
Воспитатель,	4032	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10	
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21	
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года (для старшего воспитателя)	0,33	
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет; либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет (для старшего воспитателя)	0,46	
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет (для старшего воспитателя)	0,60	
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационную категорию, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для старшего воспитателя)	0,72	
имеющим I квалификационную категорию для воспитателя и старшего воспитателя	0,86	
имеющий высшую квалификационную категорию для воспитателя и старшего воспитателя	1,00	
Мастер производственного обучения (мастер сварочного производства),	4032	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,21	
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,33	

имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,60
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационную категорию	0,72
имеющий I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
4 Квалификационный уровень	4032
Учитель	0,10
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)	0,60
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), либо II квалификационную категорию)	0,72
имеющий I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
Руководитель физического воспитания,	4032
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу	0,21

работы	
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет	0,60
имеющий II квалификационную категорию	0,72
имеющий I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
Преподаватель ОБЖ,	4032
имеющий среднее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или среднее военное образование без предъявления требований к стажу работы	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или среднее военное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по специальности от 2 до 5 лет, либо среднее военное образование и стаж работы (службы) по специальности свыше 5 лет	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по специальности свыше 5 лет	0,60
имеющий II квалификационную категорию	0,72
имеющий I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент педагогическим работникам устанавливается приказом руководителя Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

2.2.3. Повышающий коэффициент за почетные звания в размере 0,10 устанавливается педагогическим работникам, имеющим: почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Российскую Федерацию и Республику Мордовия; почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и Республики Мордовия, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин.

2.2.4 Оплата труда педагогических работников учреждений за установленную при тарификации учебную нагрузку производится исходя из установленных размеров базовых окладов с учетом повышения размеров базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, за почетные звания, за ученую степень доктора наук и кандидата наук.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку осуществляется следующим образом:

размеры базовых окладов повышаются на коэффициенты по занимаемой должности, за почетные звания, за ученую степень доктора наук и кандидата наук;

полученная сумма делится на установленную норму часов педагогической работы за оклад (ставку заработной платы) и умножается на количество часов фактической учебной нагрузки, установленной при тарификации.

2.3. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов к базовому окладу по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Настоящим Положением работникам, занимающим должности по профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам (далее - повышающие коэффициенты): повышающий коэффициент по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент;

2.3.2. Базовый должностной оклад и повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается по профессиональной квалификационной группе должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый должностной оклад	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, секретарь учебной части	4032	до 0,29

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного устанавливается приказом руководителя Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

2.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

2.5. Работникам, занимающим должности по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения и Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат для детей, нуждающихся в длительном лечении»

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры.

3.1. Настоящим Положением работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, ведущего звена устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;
персональный повышающий коэффициент.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам культуры с учетом уровня их профессиональной подготовки и стажа работы в следующих размерах:

Наименование должностей	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
Главный библиотекарь, (IV квалификационный уровень)	3383
имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа I категории) не менее 3 лет	0,60
имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет	0,73
имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в должности ведущего библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет	0,87
Библиотекарь, (I и III квалификационный уровень)	3383
Имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка	0,00
Имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет (библиотекарь II категории)	0,10
Имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет (библиотекарь II категории)	0,21
Имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет (библиотекарь I категории)	0,33
Имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет (библиотекарь I категории)	0,46
Имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3 лет (ведущий библиотекарь)	0,60

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

4.1. Настоящим Положением работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее – служащие), устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

4.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается по служащим с учетом уровня их профессиональной подготовки и стажа работы в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2605
Кассир	0,05
Делопроизводитель	0,05
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	2864
Завхоз	0,10
Лаборант	0,10
3 квалифицированный уровень	2864
Шеф-повар	0,5
Оператор	0,5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалифициционный уровень	3519
Бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, программист, психолог	0,10

4.3. Персональный повышающий коэффициент служащим устанавливается приказом руководителя Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

4.4. С учетом условий труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

4.5. Служащим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения и Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Государственного казенного общеобразовательного учреждения Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат для детей, нуждающихся в длительном лечении»

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

5.1. Настоящим Положением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент по профессиональной деятельности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за классность водителям автомобиля.

5.2. Повышающий коэффициент по профессиональной деятельности устанавливается рабочим с учетом уровня их профессиональной подготовки и стажа работы в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по профессиональной деятельности
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2494
Кладовщик, гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, кухонный работник (повар), подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кастелянша, сторож (вахтер), машинист по стирке белья, подсобный рабочий	0,05

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2864

5.3. Персональный повышающий коэффициент рабочим устанавливается приказом руководителя Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

5.4. Повышающий коэффициент за классность водителю автомобиля устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании заключения квалификационной (аттестационной) комиссии о присвоении класса квалификации.

Присвоение класса квалификации производится исходя из наличия в водительском удостоверении отметок на право управления соответствующими категориями транспортных средств и стажа работы в качестве водителя:

водитель 1 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок в графах "В", "С", "Д", "Е" и стажа работы в качестве водителя не менее трех лет;

водитель 2 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок в графах "В", "С", "Е" или "В", "С", "Д" и стажа работы в качестве водителя не менее двух лет.

Размер повышающего коэффициента к окладу составляет 0,25 и 0,10 соответственно.

5.5. Рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

5.6. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения и Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Государственного казенного общеобразовательного учреждения Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат для детей, нуждающихся в длительном лечении»

6. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников здравоохранения.

6.1. Настоящим Положением работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей работников здравоохранения, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент.

6.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам здравоохранения с учетом уровня их профессиональной подготовки и стажа работы в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
3 квалификационный уровень	4147
Медицинская сестра	0,5

6.3. Персональный повышающий коэффициент работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей работников здравоохранения устанавливается приказом руководителя Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

6.4. С учетом условий труда работникам культуры, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

6.5. Работникам, занимающим должности работников культуры выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения и Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Государственного казенного общеобразовательного учреждения Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат для детей, нуждающихся в длительном лечении»

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается Министерством образования Республики Мордовия в соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими государственных учреждений образования.

7.2. Заместителю директора по учебно-воспитательной работе – на 15% ниже должностного оклада руководителя;
Заместителю директора по административно-хозяйственной работе – на 25% ниже должностного оклада руководителя.

7.3. Размер должностного окладов главного бухгалтера устанавливается на 20 % ниже должностного оклада руководителя.

7.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется по итогам деятельности учреждения в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности деятельности учреждения образования, утверждаемыми приказом Министра образования Республики Мордовия.

7.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения и Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат для детей, нуждающихся в длительном лечении»

8. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов к базовому окладу по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений

8.1. Настоящим Положением работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;
персональный повышающий коэффициент;

8.1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
Руководитель структурного подразделения учреждений	3519
1,2 и 3 квалификационные уровни	0,51

8.1.2. Персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей

структурных подразделений устанавливается приказом руководителя Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

8.1.3. Руководителям структурного подразделения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

8.1.4. Руководителям структурных подразделений выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения и Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат для детей, нуждающихся в длительном лечении»

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Настоящим Положением предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

9.2. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается выплата в размере до 12 процентов от базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе при условии проведения аттестации рабочих мест.

Перечень должностей и профессий, которым устанавливается выплата за работу с вредными условиями труда	Размеры доплаты
Лаборант химического кабинета	10%
Преподаватель химии	10%
Преподаватели информатики	10%
Лаборант кабинета информатики	10%

Повар	12%
Шеф повар	12%

9.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения за расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.7. Повышенная оплата за работу в нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в нерабочие праздничные дни.

Перечень должностей и профессий, которым устанавливается выплата за работу	Размеры доплаты
Вахтер	Согласно расчетам

Размер повышенной оплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

10.1. Настоящим Положением предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

выплаты за качество выполняемых работ.

10.2. Порядок установления выплат стимулирующего характера определен Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Государственного казенного общеобразовательного учреждения Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат для детей, нуждающихся в длительном лечении»

10.3. Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг их основных обязанностей, в следующих размерах:

Наименование видов работ, не входящих в круг их основных обязанностей	Размер выплат, %
за проверку письменных работ	
преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе	15
преподавателям за проверку письменных работ по математике и иностранному языку	10
за заведование	
преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	15
за обслуживание вычислительной техники, при наличии 11 и более машин (за работающие компьютеры)	
преподавателям информатики	10

Установление выплат за проверку письменных работ производится с учетом учебной нагрузки пропорционально обслуживаемому контингенту.

Установление выплат за классное руководство производится пропорционально обслуживаемому контингенту.

Установление выплаты за заведование учебными кабинетами и мастерскими производится по итогам аттестации учебных кабинетов и мастерских.

10.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при наличии бюджетных

ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

11. Штатное расписание учреждения

11.1 Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и согласовывается с Министерством образования Республики Мордовия в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

11.2 Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

11.3. В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, базовые оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты к базовым окладам, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

12. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждениях применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням по соответствующим отраслям.

11.2. Настоящее Положение вступает в действие с 01.09.2023 года. По инициативе директора школы – интерната, трудового коллектива в Положение (его отдельные пункты) могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

7. Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам ГКОУ РМ «Ширингушская школа-интернат»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении » (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 года № 487 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений образования РМ», и в

соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с приказом Министерства образования и науки от 08 ноября 2010 года №116 « О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации», устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении » (далее – Учреждение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности, мотивизацию педагогов в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда, устанавливаются на определенный период, но не более одного учебного года

1.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам осуществляются на основе критериев, отражающих результаты их работы и утвержденных нормативным актом образовательного учреждения.

1.5. Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом школы-интерната.

2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (**квартал, год**).

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам одновременно за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Министра образования Республики Мордовия, **курирующего заместителя Министра, руководителя учреждения, его заместителей**, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных

с реализацией республиканских и ведомственных целевых программ. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

непосредственное участие в реализации республиканских и ведомственных целевых программ.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к **базовому** должностному окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Источником финансирования выплат за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при условии выполнения республиканского стандарта "Качество предоставления услуг в области образования"

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к **базовому** должностному окладу. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

Источником финансирования выплат за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы.

2.4. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

Премииальные выплаты устанавливаются в процентном отношении от сформированного в учреждении фонда стимулирования:

- 60% - фонд стимулирования основных работников (учителя, учителя-дефектологи, воспитатели, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, мастер производственного обучения);

- 40% - фонд стимулирования прочих работников, включая руководителя учреждения.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц (квартал, год) выплачиваются работникам ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

2.5 Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутри школьного контроля.

2.6. Размер стимулирующих выплат по результатам работы может быть изменены в сторону увеличения или уменьшения или отмены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества работы.

нарушения трудовой или производственной дисциплины;
невыполнения должностных инструкций;
ухудшение качества образовательных услуг;
нарушения правил внутреннего распорядка;
нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера **премиальных выплат** производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные **премиальные выплаты** не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.7 Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом образовательного учреждения, обеспечивающим общественный характер управления по представлению комиссии по стимулирующим выплатам и руководителя учреждения.

2.8. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по каждому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственным руководителем по итогам отчетного периода;

протокола заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам. Приказ доводится до сведения работников в недельный срок.

2.9 Педагогические работники имеют право присутствовать на заседании органа образовательного учреждения.

3.0. Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда Учреждения и суммой плановых гарантированных выплат.

Централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений входит в состав 40% фонда стимулирования работников из числа АУП, УВП, МОП

3.1. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования Республики Мордовия от 28 октября 2008 года № 653 «Об утверждении Положения о критериях оценки и показателях эффективности деятельности руководителей учреждений образования Республики Мордовия»

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу пропорционально занимаемым ставкам в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории педагогического работника

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	%	Сумма
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	4032	520	20966,40
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	4032	480	19353,60
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет.	4032	460	18547,20
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	4032	440	17740,80
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	4032	420	16934,40
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4032	400	16128,00
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4032	380	15312,60

Воспитатели

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	%	Сумма
Педагогический работник, имеющий высшую	4032	520	20966,40

квалификационную категорию			
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	4032	480	19353,60
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационную категорию	4032	470	18950,40
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет.	4032	460	18547,20
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	4032	440	17740,80
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	4032	420	16934,40
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4032	400	16128,00
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4032	380	15321,60

Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее - АУП, УВП, МОП) устанавливаются плановые премиальные выплаты в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Наименование должности	Базовый оклад	%	Сумма
Бухгалтер	3519	192	6756,48
Делопроизводитель	2605	260	3386,50
Лаборант	2864	236	6759,04
Шеф-повар	2864	236	6759,04
Повар	2494	271	6758,74
Слесарь-сантехник	2864	236	6759,04
Кладовщик	2494	271	6758,74
Уборщик служебных помещений	2494	272	6783,68
Подсобный работник	2494	271	6758,74

Ночная няня	2864	270	7732,80
Водитель	2864	236	6759,04
Библиотекарь	3519	192	6756,48
Машинист по стирке белья	2494	271	6758,74
сторож	2494	272	6783,68
Оператор	2864	236	6759,04
Кастелянша	2494	271	6758,74
Врач	5876	250	14690,00
Организатор по внеклассной работе	4032	480	19353,6
Музыкальный руководитель	4032	480	19353,6
Руководитель ОБЖ	4032	480	19353,6
Медицинская сестра	4147	250	10367,50
Педагог-психолог	4032	480	19353,6
Завхоз	2864	250	7160

3.1 Определение размера выплат стимулирующего характера осуществляется на основе оценки деятельности и учета результата работы работников за отработанное время

3.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не превышающий одного года

3.3 Премияльные выплаты по итогам работы распределяются комиссией, по представлению руководителя учреждения.

3.4 Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения устанавливаются приказом директора

3.5 Премияльные выплаты по итогам работы могут быть сняты полностью или частично в случаях

- наличия обоснованной жалобы на действия работника
- при нарушении работником дисциплины
- при наличии взысканий
- за нарушение графика работы, установленного планом работы школы

Фактический размер премиальных выплат по итогам за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц (квартал, год);

ПР_{мес} – процент выполнения показателей эффективности за месяц (квартал, год).

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц (квартал, год) конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничены.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

Премиальные выплаты по итогам работы

Премиальные выплаты по итогам работы являются формой поощрения работников за качественное, своевременное, добросовестное и инициативное выполнение возложенных на них обязанностей, личный вклад в результаты деятельности учреждения

Условиями премиальных выплат по итогам работы являются

- личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед коллективом
- надлежащее и качественное выполнение функций, предусмотренных должностными инструкциями
- своевременное и качественное выполнение отчетов и информации вышестоящих организаций
- соблюдение сроков предоставления отчетности
- соблюдение трудовой дисциплины

Размер премиальных выплат по итогам работы работников учреждения определяется в зависимости от степени их творческого участия в работе.

Размер премии устанавливается в процентном отношении от базового оклада и максимальным размером не ограничивается.

Работникам, вновь поступившим на работу в первый месяц, стимулирующие выплаты не выплачиваются

Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с очередным отпуском, временной нетрудоспособностью или другим уважительным причинам (уход на пенсию, отпуск по беременности и родам, поступление на учебу, призыв в вооруженные силы РФ, уход за ребенком до достижения возраста 3-х лет), премиальные выплаты по результатам работы производятся пропорционально отработанному времени.

Работникам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются.

Критерии для расчета стимулирующих выплат учителей

№ п\п	Критерии эффективности		Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Максимальное количество баллов по показателю
1	Обеспечение высокого качества обучения и	1.1.	Успеваемость учащихся по предмету (уровень	90-100% - 5 Ниже 90% - 0	5

	воспитания		обученности)		
		1.2.	-успешность государственной (итоговой) аттестации обучающихся в 9, 11 классах	Уровень обученности учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.	5
		1.3.	-результаты внешнего мониторинга (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и ВПР)	Показатель качества знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.	6
2	Организация внеурочной деятельности по предмету	2.1	Проведение открытых мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности	При наличии 2-х мероприятий – 4 баллов Менее 2-х – 0 баллов	4
3	Внедрение современных образовательных технологий	3.1	- использование сети Интернет	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.2	- использование компьютерного класса и мультимедийной техники (интерактивной доски и др.)	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3

		3.3	Создание учителем собственных электронных образовательных ресурсов к урокам	2 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3.4	Участие в обновлении школьного сайта	Систематически -4 Периодически - 3	4
		3.5	Публикация урочной и внеурочной деятельности педагогов в социальных сетях	Систематически -4 Периодически - 3	4
4	Соблюдение исполнительской дисциплины	4.1	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное ведение документации – 5баллов Нарушение сроков – 0 баллов	5
		4.2	Трудовая дисциплина (опоздания)	Отсутствие опозданий – 5 баллов При наличии – 0 баллов	5
		4.3	Дежурство по школе	Без замечаний – 5 баллов При наличии – 0 баллов	5
5	Здоровьесбережение	5.1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и правил техники безопасности (по результатам административных проверок)	5 балла – «отличное» 3 балла - «хорошее» 0 балл – «удовлетворительное»	5
		5.2	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 4 баллов При наличии – 0 баллов	4

		5.3	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (проведение мероприятий спортивной направленности)	Не менее 2-х мероприятий – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	5
6	Особые условия труда	6.1	Работа по профилактике противоправного поведения учащихся: -проведение мероприятий по профилактике правонарушений; - отсутствие обучающихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних	2 балла- 1-2 мероприятия 3 балла –свыше 2-х 2 балла – отсутствие обучающихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних	9
7	Результативность внеурочной деятельности	7.1	Достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.	Наличие победителей и призеров – 5 баллов Наличие участников – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	5
8	Профессиональные достижения	8.1	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Наличие победителей, призеров - 5 баллов Участие – 3 балла	5
		8.2	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях	Наличие сертификатов – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	5
9	Расширение обязанностей	9.1	Работа на ППЭ во время проведения единого государственного экзамена и ГИА :	5 баллов	5

			организатором и ответственным организатором;		
		9.2	Работа руководителя ШМО	5 баллов	5

№	Основание для полного или частичного лишения	Полное или частичное лишение производится в указанных пределах
1	Применение мер дисциплинарного взыскания – замечание, выговор	До 100%
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	До 100%

Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее - АУП, УВП, МОП) устанавливаются плановые премиальные выплаты в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Критерии для расчета стимулирующих выплат педагога - психолога

№	Критерии	Баллы
1.	Качество выполнения педагогом программы, плана работы.	3
2.	Сохранность контингента.	3
3.	Результативность участия в конкурсах, выставках. Количество учащихся – победителей и призеров: школьный уровень муниципальный уровень республиканский уровень	1 2 3
4.	Индивидуальная работа с «трудными» учащимися	3
5.	Организация и участие в общешкольных мероприятиях.	3
6.	Высокий уровень качества усвоения учащимися программы.	3
7.	Посещаемость учащимися секций, студий.	3
8.	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий: школьный уровень муниципальный уровень	1 2

	республиканский уровень	3
9.	Использование в работе мультимедийных средств, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры.	3
10.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки.	3
11.	Наличие сайта, веб-страницы, электронного портфолио.	3
12.	Внедрение здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательный процесс, способствующих сохранению и укреплению здоровья учащихся.	3
13.	Качественное ведение документации. Своевременная отчетность.	3
14.	Общественная активность педагога: - выполнение разовых поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; - участие в работе комиссий; - ведение протоколов.	3
15.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, сотрудников. Наличие жалоб.	5
16.	Эффективность участия в методической работе (М/О, педсоветы, семинары и т.д.)	3
17.	Знание и соблюдение техники безопасности на внеклассных мероприятиях. Не соблюдение техники безопасности.	3
18.	Результативность совместной деятельности педагогов (преимущество в работе).	3
19.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (публикации).	3
20.	Посещение мероприятий: муниципальный уровень республиканский уровень	3
21.	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся.	3
22.	Снижение количества учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	2
23.	Снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, неадекватное поведение и др.)	3
24.	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	3
25.	Снижение количества побегов в сравнении с предыдущим периодом	3
26.	Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	3
27.	Число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	1 3

28.	Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	1 3
29.	Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -ниже	1 3
ИТОГО:		100

Критерии для расчета стимулирующих выплат медицинскому персоналу

№	Критерии	Баллы
1.	Качественный и своевременный контроль за организацией работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников.	3-5
2.	Оформление тематических выставок для педагогов и родителей воспитанников.	1-2
3.	Низкий, по сравнению с городским, уровень заболеваемости воспитанников.	3-5
4.	Оперативность, системность и качество ведения документации.	2-5
5.	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	1-2
6.	Посещение мероприятий в рамках учреждения, окружных, городских мероприятий.	1-3
7.	Соблюдение медицинской этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	1-2
8.	Поощрение от администрации	3-5
9.	Участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	1-3
10	Снижение доли учащихся с проблемами в здоровье в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже	3 5
11	Количество обращений учащихся за медицинской помощью к специалисту сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -ниже	3 5
12	Доля учащихся и работников, охваченных прививками от гриппа: -100 % -80% -менее 80%	5 3 2
13	Число учащихся (воспитанников) с педикулезом, выявленных в ходе обследований, в сравнении с прошлым периодом: -отсутствуют	3-5
14	Число учащихся (воспитанников) с чесоткой и др., выявленных в ходе обследований, в сравнении с прошлым периодом: -отсутствуют	3-5
15	Проведение оздоровительных мероприятий с учащимися	

	(воспитанниками) с ослабленным здоровьем в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	3 5
16	С-витаминизация блюд в соответствии с установленными суточными нормами	1-3
17	Иодирование блюд в соответствии с установленными суточными нормами	3-5
18	Витаминизация учащихся (воспитанников) в соответствии с установленными сроками и нормами	4-5
19	Отсутствие случаев отравлений продуктами питания обучающихся (воспитанников)	4-5
20	Количество проведенных занятий с работниками, обучающимися (воспитанниками) по санитарно-просветительной работе: -до 21 -до 10	5 3
21	Отсутствие случаев замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения и состояния профилактической работы инфекционных заболеваний	3-5
22	Отсутствие травм среди учащихся и работников	2-5
23	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на медицинское обслуживание	3-5
ИТОГО:		100

Критерии для расчета стимулирующих выплат воспитателей

№ п \ п	Критерии эффективности		Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Максимальное количество баллов по показателю
1	Результативность деятельности воспитателя	1.	1. Качественная подготовка учащихся к учебному процессу (внешний вид детей (внешний вид детей, наличие школьно – письменных принадлежностей, выполнение дом.зад.)	5 балла – использует систематически; 2 балл – использует периодически	5
		2.	1. Положительная динамика снижения пропусков уроков по неуважительным причинам (заявление и объяснительная от родителей)	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует	3

				периодически	
		1. 3	Поддержка связи с семьей, проведение индивидуальных бесед с родителями и лицами их заменяющими	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		1. 4	Эстетическое оформление спальных комнат, других помещений.	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		1. 5	Сохранность контингента группа	3	3
		1. 6	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей и лиц их заменяющих по поводу конфликтных ситуаций в органы КДН, ПДН, Минобр.)	Без замечаний – 5 баллов При наличии – 0 баллов	5
2	Организация внеурочной деятельности	2. 1	Проведение открытых мероприятий	При наличии 2-х мероприятий – 4 баллов Менее 2-х – 0 баллов	4
3	Внедрение современных образовательных технологий	3. 1	- использование сети Интернет	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3. 2	- использование компьютерного класса и мультимедийной техники (интерактивной доски и др.)	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически	3
		3. 3	Создание воспитателем собственных электронных образовательных ресурсов к урокам	2 балла – использует систематически; 1 балл – использует	3

				периодически	
		3.4	Участие в обновлении школьного сайта	Систематически -4 Периодически - 3	4
		3.5	Публикация деятельности педагогов в том числе в социальных сетях	Систематически -4 Периодически - 2	4
4	Соблюдение исполнительской дисциплины	4.1	Качественное ведение школьной и отчетной документации. (проверка документации – понедельник)	Своевременное ведение документации – 5 баллов Нарушение сроков – 0 баллов	5
		4.2	Трудовая дисциплина (опоздания)	Отсутствие опозданий – 5 баллов При наличии – 0 баллов	5
		4.3	Дежурство по школе	Без замечаний – 5 баллов При наличии – 0 баллов	5
5	Здоровье и бережение	5.1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и правил техники безопасности (содержание спален, классов в соответствии с нормами СанПин)	5 балла – «отличное» 3 балла - «хорошее» 0 балл – «удовлетворительное»	5
		5.2	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 4 баллов При наличии – 0 баллов	4
		5.3	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, проведение мероприятий здоровьесберегающей	Не менее 1-2-х мероприятий – 5 баллов	5

			направленности.	Отсутствие – 0 баллов	
6	Особые условия труда	6.1	Работа по профилактике противоправного поведения учащихся: -проведение мероприятий по профилактике правонарушений; - отсутствие обучающихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних	2 балла- 1-2 мероприятия 3 балла –свыше 2-х 2 балла – отсутствие обучающихся, поставленных на учет в комиссию по делам несовершеннолетних	7
7	Результативность внеурочной деятельности	7.1	Достижения учащихся в конкурсах, смотрах, конференциях, и др.	Наличие победителей и призеров – 5 баллов Наличие участников – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	5
8	Профессиональные достижения	8.1	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах (в том числе интернет конкурсах)	Наличие победителей, призеров - 5 баллов Участие – 3 балла	5
		8.2	Участие в семинарах, конференциях, форумах, вебинарах, педагогических чтениях и т.п. (в том числе в сети интернет)	Наличие сертификатов – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	5
9	Расширение обязанностей	9.1	Работа на ППЭ во время проведения единого государственного экзамена и ГИА : организатором и ответственным организатором;	3 балла	3
		9.	Работа руководителя ШМО	3 балла	3

		2			
--	--	---	--	--	--

№	Основание для полного или частичного лишения	Полное или частичное лишение производится в указанных пределах
1	Применение мер дисциплинарного взыскания – замечание, выговор	До 100%
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	До 100%

Распределение доплат стимулирующего характера Главному бухгалтеру

Критерии эффективности	За качество и своевременную сдачу годовой, квартальной и месячной отчетности	Своевременное осуществление мероприятий направленных на организацию бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности предприятия	Своевременное составление налоговой отчетности и отчетов в фонд социального страхования	Контроль расходования бюджетных средств – целевое расходование	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Ведение строгого соблюдения штатной и финансовой дисциплины	Стаж работы: 1-5 лет – 5 баллов 5-10 лет - 10 баллов Более 10 лет – 15 баллов	За сложность и напряженность труда	Итого
Баллы	до 20 б	до 15 б	до 15 б	до 15 б	до 5 б	до 5 б	до 15 б	до 10 б	100

9.2. Определение размера выплат стимулирующего характера осуществляется на основе оценки деятельности и учета результата работы работников за отработанное время

Работникам, вновь поступившим на работу в первый месяц стимулирующие выплаты не выплачиваются

9.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не превышающий одного года

9.4. Премияльные выплаты по итогам работы распределяются комиссией, по представлению руководителя учреждения.

9.5. Премияльные выплаты по итогам работы работникам учреждения устанавливаются приказом директора

9.6. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть сняты полностью или частично в случаях

- наличия обоснованной жалобы на действия работника
- при нарушении работником дисциплины
- при наличии взысканий
- за нарушение графика работы, установленного планом работы школы

Фактический размер премиальных выплат по итогам за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПРмес$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц (квартал, год);

ПРмес – процент выполнения показателей эффективности за месяц (квартал, год).

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц (квартал, год) конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничены.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

Премияльные выплаты по итогам работы

Премияльные выплаты по итогам работы являются формой поощрения работников за качественное, своевременное, добросовестное и инициативное выполнение возложенных на них обязанностей, личный вклад в результаты деятельности учреждения

Условиями премиальных выплат по итогам работы являются

- личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед коллективом
- надлежащее и качественное выполнение функций, предусмотренных должностными инструкциями
- своевременное и качественное выполнение отчетов и информации

вышестоящих организаций

-соблюдение сроков предоставления отчетности

-соблюдение трудовой дисциплины

Размер премиальных выплат по итогам работы работников учреждения определяется в зависимости от степени их творческого участия в работе.

Размер премии устанавливается в процентном отношении от базового оклада и максимальным размером не ограничивается.

Работникам, вновь поступившим на работу в первый месяц стимулирующие выплаты не выплачиваются

Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с очередным отпуском, временной нетрудоспособностью или другим уважительным причинам (уход на пенсию, отпуск по беременности и родам, поступление на учебу, призыв в вооруженные силы РФ, уход за ребенком до достижения возраста 3-х лет), премиальные выплаты по результатам работы производятся пропорционально отработанному времени.

Работникам уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются.

8.Гарантии и компенсации.

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

8.3. Обеспечивает содержание жилых домов в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также предоставлении общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

8.4. Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно. По мере поступления денежных средств.

8.5. Оказывает материальную помощь работникам учреждения, а также : работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из бюджетных средств, средств экономии, а также в виде неликвидных стройматериалов, предоставления строительной техники.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами учреждениями культуры в образовательных целях.

8.6. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, ___ мест в школьных учреждениях с ___ процентной скидкой по оплате за их содержание.

8.7. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере _____ на проведение культурно-массовой и

физкультурно-оздоровительной работы.

8.8. Оказывает из бюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома.

9. Охрана труда и здоровья.

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме % от фонда оплаты труда.

9.3. Сформировать в учреждении фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов в сумме ____ рублей.

9.4. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома с последующей сертификацией.

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

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

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

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

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

9.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

9.14. Работодатель утверждает инструкцию по охране труда на каждое место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

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

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

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

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

9.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.20. Обеспечивать 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 ним места работы (должности) и среднего заработка.

9.21. Выделять средства в размере ____ рублей для оздоровительной работы среди работников и их детей.

9.22. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

9.23. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

9.24. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.25. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

9.26. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.27. Профком обязуется:

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

проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. 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.

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

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

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление за счет профсоюзной организации 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 перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере _____

(указывается конкретный размер (ст.30.377 ТК РФ).)

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

10.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производится ежемесячные выплаты председателю профкома в размере ___ (ст. 377 ТК РФ).

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

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ.

с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

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

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ); привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ); разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ)

11. Обязательства профкома.

11. 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.

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

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, над своевременностью 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).

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

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

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

11.11. Осуществлять общественный контроль за правильностью и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

11.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников, болезни членов профсоюза.

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

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

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

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников

(указываются сроки осуществления контроля)

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

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

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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