

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
средняя общеобразовательная школа №1 с. Кармаскалы
муниципального района Кармаскалинский район Республики Башкортостан
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2012-2014 годы

От работодателя:

Руководитель
образовательного
учреждения

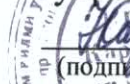

Саипов З.А./
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного
учреждения


Юлдашева Г.Ф./
(подпись, Ф.И.О.)



Коллективный договор прошел регистрацию в
Кармаскалинской районной организации Профсоюза
работников народного образования и науки

Регистрационный № 24 от «6» августа 2012 г.

Председатель районной
профсоюзной организации



Загитова К.Н.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в управлении труда и социальной защиты населения
Министерства Труда и социальной защиты населения РБ по
Благовещенскому району и г. Благовещенску

Регистрационный № 27 от «19» июля 2012 г.

Руководитель



М.П.

Коллективный договор
принят на собрании коллектива работников
Протокол № 2 от 3 сентября 2012 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОБУ СОШ №1 с. Кармаскалы.

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 образовательного 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 соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2012-2014 годы, районным отраслевым и территориальным трехсторонним соглашением между районным объединением работодателей, организацией профсоюзов и администрацией муниципального района Кармаскалинский район на 2011-2013 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – директора Сахипова З.А. (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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 3 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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 ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.13. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

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

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и Кармаскалинскую районную профсоюзную организацию.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома.

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодной дополнительной оплаты (в виде премии);
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- 9) положение о премировании работников;
- 10) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;

11) другие локальные нормативные акты.

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

- учет мнений (по соглашению) 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.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- 1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
- 2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.
- 4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.
- 5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и РБ законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

- 1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и

привлечению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений

- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет 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.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

4) Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

6) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

9) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

10) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11) Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

12) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13) Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

14) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

15) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

16) Оказывает ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях:

- приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- стихийных бедствий, несчастных случаев на производстве;
- смерти близких родственников, самого работника, неработающего пенсионера;
- рождении ребенка;
- в связи с юбилейными датами (50,55-для женщин;60- для мужчин; 75,80,85 лет);
- ко Дню пожилых людей (пенсионерам);
- к Международному Дню учителя;
- ко Дню Победы (участники ВОВ, труженики тыла).

17) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (по согласованию):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников учреждения;
- 3) положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников учреждения;
- 4) положение об оказании материальной помощи работникам;
- 5) соглашение по охране труда;
- 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- 8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

III. Трудовой договор.

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

3.2. 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.

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

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

3.4. 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).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий

в данном учреждении с учетом мнения (по соглашению) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

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

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

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

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

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

3.8. 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.

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

3.10. 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) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

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

в) в других случаях:

-при восстановлении (по решению суда) на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

3.11. 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 классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.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 продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада-ст.333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ от 20 июля 2011 г. № 603 и Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), графиком сменности (приложение № 7), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

3) В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4) Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями («окон»). В исключительных случаях при наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего 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.

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.

4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска в первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность

соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпуска и выплачивается в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

Дополнительные отпуска предоставляются:

- школьным библиотекарям - 12 рабочих дней/ письмо Министерства общего и профессионального образования РФ от 14.01.1998г. №06-51-2ин/27-06/.

- секретарь, постоянно работающая за компьютером - 6 рабочих дней.

3) Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 56 закона РБ «Об образовании» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (согласно ст.128 ТК РФ и рекомендациям) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 6 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 1 день и членам профкома - 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня

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

4.5. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе

проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, муниципального района Кармаскалинский район в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников МОБУ СОШ №1с. Кармаскалы, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (приложение № 10).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МОБУ СОШ №1с. Кармаскалы, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (приложение № 3).

3) Порядок и условия оплаты труда работников учреждения не могут ухудшать порядок и условия оплаты труда, предусмотренные соответствующими территориальным и республиканским положениями по оплате труда.

4) При изменении порядка и условий оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до их изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

5) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

6) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой платы за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую

работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

8) За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников учреждения. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

9) Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,2 за фактическую нагрузку в течение 3 лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

10) При принятии решений вышестоящих органов о выплате работникам вознаграждений по итогам года, других единовременных выплат данные выплаты могут производиться и работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет (за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств).

11) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

12) Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

13) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

14) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 15-го расчёт и 25-го аванс.

15) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

16) Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

17) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

18) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

19) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

20) При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

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

5.3. Наполняемость классов, групп, установленная Типовым положением учреждения с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию, установленную по одной должности, и выполняющим работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, может быть установлена оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в пределах выделенных средств на оплату труда учреждения.

5.5. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию, установленную по одной должности, и выполняющим работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, может быть установлена оплата труда с учетом имеющейся

квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в пределах выделенных средств на оплату труда учреждения.

Перечень должностей, по которым совпадают профили работы (деятельности), прилагается:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой могут быть установлены условия оплаты труда с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности с элементами основ воинской службы», входящей в основные должностные обязанности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания).
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, учитель музыки общеобразовательного учреждения
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду и учитель технологии и предпринимательства.
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального, среднего профессионального образования

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2.. Работодатель обязуется:

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

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

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3) Производить доплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам в размере 25 процентов к сумме выходного пособия за счёт внебюджетных средств учреждения, средств учредителей (кроме бюджетных).

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств учреждения.

3) Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

4) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

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

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

3) Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (приложение № 10).

4) За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (приложение № 12)

5) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

7) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

10) Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

11) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

12) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

13) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением

за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

14) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

15) Предоставляет уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

16) Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – 5500 рублей минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), а также расходов на погребение в размере до 3000 рублей МРОТ;

18) Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

19) Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

7.2. Профком:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7.3. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

1) Специалисты учреждения пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением независимо от размера жилой площади в соответствии с законодательством Республики Башкортостан.

2) Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не получают) независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

3) Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

4) В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. №610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

5) Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Стороны договорились:

1) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

2) В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

3) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

8.4. Работодатель обязуется:

1) При предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере месячной заработной платы (в пределах средств, выделенных на оплату труда, и внебюджетных средств).

2) Оказывать материальную помощь работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

3) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

8.5. Профком:

1) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Стороны способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.

9.2. Стороны договорились:

1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

3) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Работодатель:

1) Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодых специалистов в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение трех лет на условиях, предусмотренных разделом V колдоговора. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

X. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

10.2. Работодатель:

1) Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно отдельное помещение площадью не менее 3 кв.м, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства, средства связи, компьютерную технику и т.д.

3) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации (муниципальное казенное учреждение «Отдел образования администрации муниципального района Кармаскалинский район»).

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

2) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации (муниципальное казенное учреждение «Отдел образования администрации муниципального района Кармаскалинский район»).

3) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

4) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после

окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается премированная выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации (муниципальное казенное учреждение «Отдел образования администрации муниципального района Кармаскалинский район»).

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации (муниципальное казенное учреждение «Отдел образования администрации муниципального района Кармаскалинский район»).

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, за представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЯ к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы.
3. Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления персонального повышающего коэффициента.
4. Положение об оказании материальной помощи работникам.
5. Форма расчетного листка.
6. Тарификация.
7. График сменности МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы.
8. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
10. Соглашение по охране труда.
11. Положение о фонде по оплате труда.
12. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
13. Положение о комиссии по трудовым спорам.
14. Список членов комиссии по охране труда.
15. План оздоровительно-профилактических мероприятий работников МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы.
16. График отпусков на 2012 год.

Согласовано
Председатель проф. комитета :


Проф. Юлдашева Г.Ф.
10 от 14.12.2012г.
школы № 1

Утверждаю
Директор МОБУ СОШ №1
с.Кармаскалы

Сахилов З.А.
Приказ № от 1.08.2012г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1.1. Настоящая Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом школы.

1.2. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.3. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы.

1.4. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами школы..

1.6. Настоящие правила вывешиваются в школе на видном месте.

1.7. При приеме на работу директор обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1 Трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», уставом школы.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. При приеме на работу работника директор заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора требуются следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении

2.5. При приеме на работу директор обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав школы;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- Должностная инструкция;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в школе.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников хранятся в школе.

2.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в школе.

Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся в Районном отделе образования.

2.11. Перевод работника на другую работу сроком до одного месяца в календарном году в случаях простоя, замещения временно отсутствующего работника, если они вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

2.12. Директор обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.14. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие более высокие квалификационные категории по итогам аттестации, почетные звания «Заслуженный учитель школы РБ или РФ».

2.15. Увольнение работников школы в связи с сокращением численности или штата школы допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3. Права и обязанности администрации школы.

3.1. Администрация школы имеет право на прием на работу работников школы, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.2. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в школе положением.

3.4. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и учащихся школы, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся.

3.5. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом школы, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.6. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.7. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития школы;
- об изменениях структуры, штатах школы;

- о бюджете школы, о расходовании внебюджетных средств.

3.8. Администрация осуществляет контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебного плана, календарно тематических планов, а также посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом работы;

3.9 Администрация возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных удлиненных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы, использовать все рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу школы и других работников;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщить руководителю школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;

- выполнять Устав школы, Правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность школы,
- обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту и порядок в помещениях школы, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива школы.
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися; обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- изучать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 5 лет;
- воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания, здоровый образ жизни;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки в «День открытых дверей» (по согласованию);
- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутри школьного контроля в соответствии с планом работы школы.
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

5.2. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

5.3. Режим работы устанавливается с 8.00 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей. Обеденный перерыв - с

13.00 до 14.00 часов. Время начала работы каждого учителя - за 15 минут до начала своего первого урока.

5.4. Для следующих категорий работников: директор, заместители, делопроизводитель, библиотекарь, электрик устанавливается ненормированный рабочий день.

5.5. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.6. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Дежурство в нерабочее время допускается в исключительных случаях с последующим представлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

5.8 Педагогические работники привлекаются к дежурству в школе. Дежурство начинается за 15 минут до начала занятий и заканчивается через 15 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие руководителем школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.9. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.10. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 января текущего года.

5.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.12. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Работникам школы предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

5.14. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.15. Работникам школы предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- бракосочетание работника — до 5 дней;
 - рождение ребенка - до 5 дней;
 - смерть близких родственников - до 5 дней;
 - на похороны близких родственников- 3 дня;
 - для проводов детей в армию - 1 день;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.
- работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году;
 - неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации- 1 день и членам профкома- 1 день.

5.16. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определены Положением.

5.17. Учет рабочего времени организуется в школе в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с Единой тарифной сеткой работников бюджетных организаций, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда, в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам до выхода в отпуск.

6.5. Оплата труда производится два раза в месяц 25 и 15 числа каждого месяца через банкомат по карточке.

6.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.7. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающим временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

В школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

6.8. Работникам с условиями труда, отклоняющимся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством

7. Меры поощрения и взыскания

7.1. В школе применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением.

7.2. В школе существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок.

7.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет администрация школы в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании труда. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

7.4. Поощрение объявляется приказом по школе, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.5. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

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

7.7. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного

педагогического работника школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.8. До применения дисциплинарного взыскания руководитель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета.

7.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.13. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. За счет фонда стимулирующих средств работодатель оказывает материальную помощь работникам школы в случаях (см. Приложение №4 «Положение о материальной помощи работникам»)

8.2. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками производится за счет средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

8.3. Обеспечение детей работников школы новогодними подарками и путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств соцстраха.

9. Внутришкольный режим

9.1.. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перемен между ними;
- удалять учащихся с уроков;

- курить в помещении и на территории школы;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников школы в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

9.2. Учитель, ведущий последний урок, выводит детей этого класса в гардероб и присутствует там до ухода детей из школы.

9.3. Проведение экскурсий, походов, выезды за пределы села, района, посещение выставок музеев разрешается только после издания на то приказа директора школы.

9.4. В здании школы запрещаются любые торговые операции. Посторонние лица в школу допускаются только с разрешения дежурного администратора.

9.5. Не разрешается ходить в школе в верхней одежде и без сменной обуви.

Правила внутреннего трудового распорядка приняты на общем собрании коллектива 14.12.2011г.

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
Юлдашева Г.Ф.

Протокол заседания профкома

№ от 08.08.2012 г.

Утверждаю:
Руководитель учреждения
Сахинов З.А.

« 1 »

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы муниципального района Кармаскалинский район РБ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы муниципального района Кармаскалинский район РБ (далее – Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» и от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Указом Президента Республики Башкортостан №641 от 09.11.2010 «О минимальной заработной плате в Республике Башкортостан», Указами Президента Республики Башкортостан №УП-34 от 15.02.2011г и №УП-487 от 30.09.2011г. «О повышении оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями Главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район, нормативными правовыми актами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.5. Оплата труда учителей школы устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010гг №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.8. Министерство образования Республики Башкортостан в целях реализации постановления Правительства Российской Федерации от 31 мая 2011 года № 436 «О порядке предоставления в 2011-2013 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на модернизацию региональных систем общего образования» и постановления Правительства Республики Башкортостан от 11 июля 2011 года № 232 «О комплексе мер по модернизации системы общего образования Республики Башкортостан в 2011 году» сообщает следующее:

Для повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности в конечных результатах работы учителей государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждений (далее- Учреждение) устанавливается с 1 сентября 2011 года ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 30 % всем учителям, осуществляющим образовательный процесс согласно утвержденным базисным учебным планам образовательного учреждения за фактическую нагрузку с учетом стимулирующих и компенсационных выплат.

На ежемесячную стимулирующую надбавку начисляется районный коэффициент.

Указанная надбавка учитывается при исчислении средней заработной платы в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 « Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки учителя является обязательным для включения в трудовой договор.

Руководитель Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа

работников вносит в действующее в учреждении Положение об оплате труда работников, Положение о материальном стимулировании изменения, связанные с повышением заработной платы учителей, и обеспечивает издание соответствующих приказов.

Оплата труда учителей, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

Фонда оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Башкортостан.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета Республики Башкортостан, должны направляться Учреждение на выплаты стимулирующего характера учителей с учетом доведения среднемесячной заработной платы учителей общеобразовательных учреждений до уровня в целом по экономике Республики Башкортостан.

1.9.Руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством за своевременное и правильное установление размеров заработной платы учителям.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район РБ №1479/1 от 01.12.2008г «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, здравоохранения, культуры, молодежной политики», Постановления Правительства Республики Башкортостан от 16.02 2011года №34 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», Указа Президента Республики Башкортостан №УП-487 от 30.09.2011 года «О повышении оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан».

2.2. К окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;

повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;

повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения созданной в учреждении комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения (далее - кратность), с учетом группы по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с постановлениями главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район РБ.

Перечень должностей и профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя утверждается руководителем.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы за фактическую нагрузку и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществлялись данные выплаты. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера основного персонала.

Конкретный размер должностного оклада руководителя и кратного отношения к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого учреждения, устанавливается ежегодно руководителем с учетом достигнутых количественных и качественных показателей деятельности учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры окладов определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливается в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

3.5. Должностные оклады руководителей структурных подразделений определяются в зависимости от отнесения этих должностей к ПКГ «Руководители структурных подразделений» в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район РБ в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":	2,3	5219	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пунктом (другие должности в соответствии с ПКГ)	2,3	5219	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением: филиалом (другие должности в соответствии с ПКГ)	2,3	5219	0,10

3.6. Заместителям руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5-10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Повышающий коэффициент руководителю учреждения, их заместителям и руководителям структурных подразделений учреждения за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию – 0,10;

за высшую квалификационную категорию – 0,20.

3.8. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения выборного органа районной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.9. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями

эффективности работы с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

3.11. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения осуществляются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения. Этим работникам также могут выплачиваться иные стимулирующие выплаты и премии в соответствии с Положением учреждения о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников (приложение № 3).

3.12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, определяется учредителем (собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом)).

3.13. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя (собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа)).

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Ставки заработной платы, окладов работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: вожатый	1,0	2610
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
2 квалификационный уровень: социальный педагог	2,0	4538
3 квалификационный уровень: воспитатель ГПД	2,05	4652
4 квалификационный уровень: учитель	2,1	5433 (2587*2,1)

4.2. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Указа Президента Республики Башкортостан

от 30.09.2011г. № УП-487 «О повышении оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан» в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные и служащих первого уровня»:	1,15	2610	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	1,15	2610	
водитель	1,70	3858	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	1,4	3177	
1 квалификационный уровень: инженер по охране труда	1,9	4312	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	1,4	3177	0,05

4.3. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Указа Президента Республики Башкортостан от 30.09.2011г. № УП-487 «О повышении оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан» и постановлениями главы Администрации муниципального района Кармаскалинский район РБ их размеры составляют:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,00	2269
2 разряд	1,05	2383
3 разряд	1,10	2496
4 разряд	1,15	2610
5 разряд	1,25	2837
6 разряд	1,40	3177
7 разряд	1,55	3517
8 разряд	1,70	3858

4.4. Оклад водителя автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятого перевозкой обучающихся, устанавливается в размере 3858 рублей.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,2.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

5.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере 15% от оплаты за фактический объем работы, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - 24% от оплаты за фактический объем работы.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда учреждение руководствуется перечнями работ с опасными

(особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.2.4. Оплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2.5. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Данное положение применяется также при установлении доплат педагогическим работникам за превышение предельной нормы количества обучающихся, воспитанников в классе, группе.

5.2.6. Педагогическим работникам, у которых имеются перерывы между занятиями («окна») производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

5.2.7. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.2.8. Работникам учреждения за специфику работы осуществляются следующие компенсационные выплаты:

Наименование выплат	Размер, %
Специалистам и руководящим работникам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с	25

законодательством Республики Башкортостан	
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

5.2.9. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

5.2.10. *Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профкомом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

5.2.11. Учителям, работающим в специальных (коррекционных) группах, и осуществляющим индивидуальное обучение детей на дому, компенсационная выплата производится только один раз в размере 20%.

5.2.12. Компенсационные выплаты за специфику работы не образуют новую ставку заработной платы (оклад) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты по повышающим коэффициентам;
премиальные и иные стимулирующие выплаты.

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.3.1. Повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Вторая квалификационная категория	0,25
Первая квалификационная категория	0,35

Высшая квалификационная категория	0,55
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

6.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение 3 лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент устанавливается также молодым работникам, пришедшим в школу в течение трех лет с момента окончания учреждений профессионального образования из других образовательных учреждений; молодым работникам, работавшим до поступления в учреждение профессионального образования в других отраслях, но после его окончания пришедшим в учреждение образования.

6.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

6.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

6.3.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,20 за фактическую нагрузку; Отличник образования РБ-0,10

6.3.6. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ - в размере 0,10 (в зависимости от выполняемости обучающихся), за фактическую нагрузку, в том числе (как пример):

- учителям 1-4 классов – 0,15;
- учителям математики – 0,15;
- учителям иностранного языка, черчения, биологии, химии, физики – 0,10;

6.3.7. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 за фактическую нагрузку.

6.3.8. За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты (к ставкам заработной платы)*:

- классное руководство в 1-4 классах – 0,15, в 5-11 классах – 0,20 (без учета вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета);

- заведование кабинетами – 0,10;

- заведование учебными мастерскими – 0,10;

- заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских – 0,40

- заведование учебно-опытным участком – 0,25;

- заведование пришкольным участком – 0,20;

- охрана труда – 0,20.

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

Педагогическим работникам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек, за исключением классов коррекции и компенсирующего обучения, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50%.

6.3.9. Повышающий коэффициент работникам, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

6.3.10. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается в размере:

0,5 – водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 – водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

6.3.11. Критерии для премирования, установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения, персональных повышающих коэффициентов, условия их осуществления и размеры определяются руководителем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения и закрепляются в Положении о порядке установлении иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления персонального повышающего коэффициента (Приложение №3).

Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников,

учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

7.3. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

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

7.4. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

7.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

7.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.8. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данные образовательные учреждения являются местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в учебную нагрузку педагогических работников на общих основаниях.

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

7.10. Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться для работы в лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки с сохранением заработной платы по тарификации. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

7.11. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководящих и других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала совместительством не считается.

7.12. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени. На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

7.14. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда на базовую единицу. В нижеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7.15. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.17. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.18. Руководитель с учетом мнения профкома в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется Положением учреждения об оказании материальной помощи работникам (приложение №4).

8. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

8.1. Уровень образования педагогических работников учреждения при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) и стажа педагогической работы определяется на основании Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановления главы Администрации муниципального района).

9. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя

9.1. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением главы Администрации муниципального района).

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
Юлдашева Г.Ф.

Протокол заседания профкома
№ 9 от 14.10.2014

Утверждаю:
Руководитель учреждения
Сахипов З.А.

« 14 » октября 2014

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления персонального повышающего коэффициента

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления персональных повышающих коэффициентов.

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования, персональных повышающих коэффициентов являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;

II. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

1. Иные стимулирующие выплаты, персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, период выполнения конкретной работы и др.

2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии, персональные

высшие коэффициенты не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

III. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения (далее Перечень)

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>	<i>Баллы</i>
Весь персонал	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины - напряженность, интенсивность труда - выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения - качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году 	<p style="text-align: center;">0-2</p> <p style="text-align: center;">0-2</p> <p style="text-align: center;">0-2</p> <p style="text-align: center;">0-2</p>
Максимально возможная сумма баллов		8
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> - качество образования, динамика учебных достижений обучающихся - достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа; - достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня: <ul style="list-style-type: none"> республиканский уровень районный (городской) уровень - результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися - индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала - организация внеурочной работы - снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних 	<p style="text-align: center;">0-2</p> <p style="text-align: center;">0-2</p> <p style="text-align: center;">0-2</p> <p style="text-align: center;">0-2</p> <p style="text-align: center;">0-2</p> <p style="text-align: center;">0-2</p> <p style="text-align: center;">0-2</p> <p style="text-align: center;">0-2</p> <p style="text-align: center;">и т.д.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины - участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения - разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др. - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - повышение квалификации - организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье - работа в классах компенсирующего обучения - наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ - наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ - наставничество, работа с молодыми педагогами (или в % выражении согласно колдоговору) 	
Максимально возможная сумма баллов		36
Заместители руководителя	- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0-2
	- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям	0-2
	- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	0-2
	- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	0-2
	- сохранение контингента обучающихся	0-2
	- формирование благоприятного психологического климата в коллективе	0-2
	- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	0-2
	- состояние отчетности, документооборота в учреждении	0-2
- работа учреждения в 2-3 смены	0-2	
Максимально возможная сумма баллов		18
Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> - качество подготовки и организации ремонтных работ; - своевременное обеспечение необходимым 	0-2

	инвентарем образовательного процесса; - санитарно-техническое содержание школьных помещений, прилегающих территорий, без замечаний образцовое состояние дел по организации противопожарной безопасности в школе и др.	0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		6
Библиотекари	- сохранение и развитие библиотечного фонда - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса - высокая читательская активность обучающихся - содействие и участие в общешкольных, районных мероприятиях - оформление стационарных, тематических выставок - внедрение информационных технологий в работу библиотеки	0-2 0-2 0-2 0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		12
Водители	- обеспечение регулярного технического осмотра автотранспорта; - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; - отсутствие ДТП, нарушений ПДД - обеспечение безопасной перевозки детей; - высокий уровень общения с участниками образовательного процесса; - ведение технической документации и своевременная отчетность	0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		6
Учебно-вспомогательный персонал: делопроизводитель	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.) - содействие в организации общешкольных и районных мероприятий - оформление тематических выставок; - образцовое состояние дел по делопроизводству с использованием информационных программ автоматизированной системы	0-2 0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		6
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, электрик, уборщики)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин - качественное проведение генеральных уборок - активное участие в ремонтных работах - оперативность выполнения заявок по устране-	0-2 0-2 0-2 0-2

помещений, и др.)	нию технических неполадок; - качественная организация стабильного и бесперебойного функционирования электрооборудования, электроустановок и систем электроснабжения школы; -организация и обеспечение экономной работы электроустановок; -высокий уровень исполнительной дисциплины; -сохранность материально-технических ценностей школы в ночное время.	0-2
Максимально возможная сумма баллов		10
Председатель профкома, члены профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др.	до 20%

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл - если результаты этого вида имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (оклада).

4. Максимальный размер выплат работнику составляет от 30 (как пример) от ставки заработной платы (оклада) (*- конкретный размер максимальной выплаты определяется учреждением самостоятельно) и зависит от объема средств, выделенных на осуществление иных стимулирующих выплат.

(Например, если максимальный размер выплат составляет 30%, то шкала оценки от максимально возможной суммы баллов может быть следующей:

Если работник набрал более 80% от максимально возможной суммы баллов - стимулирующая выплата составит 25-30% ставки заработной платы(оклада)
 от 60% до 80% - в размере 15-25%
 от 30% до 60% - в размере 10-20%
 от 10% до 30% - в размере 10%).

5. Размеры иных стимулирующих выплат работникам могут определяться исходя из стоимости одного балла, определенной в зависимости от выделенных на эти цели средств. При этом выплаты работнику максимальными размерами не ограничиваются.

6. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

7. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);
- за выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада);
- к Международному Дню учителя – 1000 рублей;
- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 1000 рублей;
- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере ставки заработной платы (оклада);
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;

8. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0*. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов, (например, для педагогических работников, для которых максимальное количество баллов составляет 36 (см.Перечень):

Если педагогический работник набрал 32-36 баллов (90-100%) – ему устанавливается персональный повышающий коэффициент 3,0*

80-89% - 2,5

70-79% - 2,0

Более 60-69% - 1,5

50-59% - 1,0 и т.д.

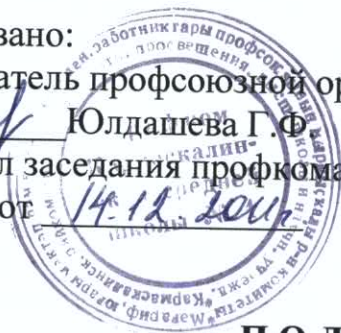
(*максимальный размер персонального повышающего коэффициента определяется руководителем учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами).

9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения созданной в учреждении комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

10. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации

Юлдашева Г.Ф.
Юлдашева Г.Ф.
Протокол заседания профкома
№ 9 от 14.12.2011



Утверждаю:
Руководитель учреждения
Сахипов З.А.

«*14*» *декабря* 2011г.



ПОЛОЖЕНИЕ об оказании материальной помощи работникам

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения, а также предоставления мер специальной поддержки неработающим пенсионерам.
2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.
3. Источниками выплаты материальной помощи являются:
- фонд стимулирования;
4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

II. Условия оказания материальной помощи работникам

1. Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

1.	Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, платные операции	до 4000 руб.
2.	Пострадавшим от стихийных бедствий, несчастных случаев на производстве	до 3000 руб.
3.	Лицам, проработавшим в учреждении не менее 10 лет и потерявшим работу	в размере МРОТ
4.	Смерть самого работника	до 1500 руб.
5.	Рождение ребенка в семье работника	до 1500 руб.
6.	В связи с юбилейными датами (50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин) 75, 80, 85 лет)	Ставка (оклад), 1000 руб.- пенсионерам
7.	Увольнение в связи с выходом на пенсию	Месячная зарплата
8.	К Международному Дню учителя	3,6% от МРОТ
9.	К Дню пожилых людей (пенсионерам)	500 руб.

10.	К Дню Победы: -участникам Великой отечественной войны - труженикам тыла	1000 руб. 500 руб.
-----	---	-----------------------

III. Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.
2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.
3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.
4. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны.
5. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 1 раза в год, а при наличии финансовой возможности - и более 1 раза.
6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.



ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ
 МОВУ СОШ № 1 с. КАРМАСКАЛЫ (все подработники)
 по состоянию на Сентябрь 2012г.

III Местонахождение учреждения с указанием уч. подразделения *

классов-комплект	На 1 сентября		В том числе:		Из числа дополнит. часов:		Педагогика
	число часов по учебному плану	число часов работы в неделю по тарификации	в связи с освобождением учителей. I-III классов от уроков		в связи с делением классов на группы при проведении занятий по:		
			физкультуры	культуры	ин. яз.	труд	
IV классы	124	196	172	24	10		баш. яз.
III классы	112	232	172	60	15	7	2
-X классы	38	111	111		19	4	10
ИТО	274	539	455	74	10	7	7

Фамилия, имя, отчество педагогического работника Почетное звание	Наименован должности преподав. предмет	Образ. Спец. Стаж педаг. Катег.	Ставка за 72 ч в месяц (Ст)	Число часов в неделю				Зарплата в месяц, (Об)		Выплаты стимулирующего характ.			Итого заработная плата (сумма гр. 21, 22)											
				1-4	5-9	10-11	восп	1-4	5-9	10-11	воспит.	Провер. письм. р		Класн. Заведов кабинет	Руковод служб	Другие работы	Выплаты компенс. характер (С)	Оклад, руковод, рабочих служб (О)	Ставка рабоч (О)					
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23			
1 ЗАЛДОВА АЛЬФИЯ ЯВДТОВНА Учитель таб. N 2	математика математика	высшее, спец-28л 4м первая 0.35	5433.00 5433.00	6.0	6.0	6.0	6.0	1811.00	1811.00	1811.00	362.20 181.10	1086.60 543.30 1000.00 543.30 1901.55 271.65 1955.88	20.00% 10.00% 20 уч. Класн. ПК кате 0.10 ПК кате 0.35 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%	Классно Заведов	10.00% 10.00% 20.00%	543.30 1358.25	10.00% Комп. выпл. 25.00%	отличн Р	2127.02	14180.13	1000.00	150.00	22	16307.15 1150.00
2 ГАВДУЛИНА ЭИФА ТАХИЯТОВНА Учитель таб. N 5	русс. язык об. на дому	высшее, спец-39л 4м высшая 0.55	5433.00 5433.00	3.0	11.0			905.50	3320.17	249.02	2324.12 211.28 1521.24	ПК кате 0.55 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%	ПК кате 0.55	10.00% 10.00% 10.00%	отличн. Р Комп. выпл. 25.00% Лиц/язык на предм	отличн. Р	1546.82	10312.15	1546.82	11858.97	22	11858.97		
3 БАТРЕШИН РАДИК ГАЙМУЛЛОВИЧ Учитель таб. N 8	Биология Об. на дому технология	высшее, спец-27л 4м высшая 0.55	5433.00 5433.00 5433.00	9.0	6.0	2.0	1.0	2716.50	1811.00		1086.60 543.30 1358.25 1000.00 2988.15 271.65 1955.88	20.00% 10.00% 25.00% 25 уч. Класн. ПК кате 0.55 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%	Классно Заведов Пришкол	10.00% 10.00% 25.00% 25.00%	отличн. Р Комп. выпл. 25.00% Лиц/язык на предм	отличн. Р	2348.87	15659.11	1000.00	150.00	2348.87	18007.98 1150.00		

Фамилия, имя, отчество педагогического работника Почетное звание	Наименование должности преподавателя предмет	Образ. Стаж педагог. Катег.	Слава за 72 ч в месяц (Ст)	Число часов в неделю			Зарплата в месяц, (ОФ)			Выплаты стимулирующего характ.				Слава рабочим (О)	Заработн. плата с учетом гр.10-20	Размер увел.3/пл район:коэф	Итого заработная плата (сумма гр.21,22)				
				восп			10-11 воспит.			Провер. письм.р	Классн. Заведов кабинет	Другие работы	Выплаты компенс. характер (С)					Оклад руковод. служащих (О)			
				1-4	5-9	10-11	1-4	5-9	10-11										14	15	16
2	13	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
4 АДУЛЛИНА РАМЗА ШАМИЛОВНА Учитель таб. N 9	англ. язык	высшее, спец-34л 4м высшая 0.55	5433.00	9.0	2716.50								1494.08 ПК кате 0.55 135.83 ПК в/об 0.05 977.94 Стимул. 36.00%	543.30 6724.00	10.00% отличн.Р Комп. выпл. 25.00%	6546.78	982.02	7528.80			
5 ГАРИФУЛЛИНА ЛЮЦИЯ МИДХАТОВНА Учитель таб. N 10	русс. язык	высшее, бакал 32л 4м высшая 0.00	4764.00																		
6 САХИПОВ ЗУЛЬФАР АНВАРОВИЧ Директор Учитель таб. N 12	технология	высшее, спец-19л 4м высшая 0.55	5433.00	7.0	2112.83	301.83							1358.25 25.00% Заведов 10086.00 ПК перс 1.50 1328.06 ПК кате 0.55 456.93 ПК в/об 0.05 869.28 Стимул. 36.00%	543.30 6724.00	10.00% отличн.Р Окл. рук. 2284.67 Комп. выпл. 25.00%	26065.15	3909.77	29974.92			
7 НАСРОВА РУШАНИЯ ЯВШАТОВНА Учитель таб. N 12	физика	высшее, спец-21л 4м высшая 0.35	5433.00	6.0	1811.00								543.30 10.00% Заведов 2112.83 ПК кате 0.35 301.83 ПК в/об 0.05 1509.17	1509.17 181.10	Комп. выпл. 25.00% Лиц/язык на предм	13009.02	1953.35	14960.37			
8 ОСИПОВА АЛЬБИНА КЛЕМЕНТЬЕВНА Учитель таб. N 13	технология ФГОС Об. на дому	высшее, спец-19л 4м высшая 0.55	5433.00	5.5	1660.08	301.83							543.30 10.00% Заведов 1577.08 ПК кате 0.55 143.37 ПК в/об 0.05 1032.27 Стимул. 36.00%	716.85 60.37	Комп. выпл. 25.00% Лиц/язык на предм	6940.65	1041.10	7981.75			
9 ДАЯНОВА ИЛКЗА НУРУЛЛОВНА Учитель таб. N 15	нач. классн	высшее, спец-29л 4м высшая 0.55	5433.00	18.0	5433.00								814.95 15.00% Классно 271.65 5.00% Заведов 1000.00 24 Уч. Классн. 2988.15 ПК кате 0.55 271.65 ПК в/об 0.05 1955.88 Стимул. 36.00%	543.30 1358.25	10.00% отличн.Р Комп. выпл. 25.00%	14180.13	2127.02	16307.15			
10 ШАМСУТДИНОВА ГУЛЬНУР ГАЗИЗЬЯНОВНА Учитель таб. N 18	баш. язык баш. язык баш. язык	высшее, спец-30л 4м высшая 0.55	5433.00	4.0	3018.33	905.50							271.65 5.00% Заведов 2988.14 ПК кате 0.55 181.11 271.65 ПК в/об 0.05 1955.88 Стимул. 36.00%	1358.25 814.95	Комп. выпл. 25.00% Лиц/язык на предм	13591.55	2038.73	15630.28			
11 ГУМЕРОВА РИДА РАСХОВНА Учитель таб. N 18	математика математика Об. на дому	высшее, спец-32л 4м высшая 0.55	5433.00	11.0	3320.17	1811.00							3154.16 ПК кате 0.55 286.74 ПК в/об 0.05 2064.54 Стимул. 36.00%	1086.60 1433.71 120.73	20.00% зас.учит Комп. выпл. 25.00% Лиц/язык на предм	14303.89	2145.58	16449.47			

п/п	Фамилия, имя, отчество педагогического работника Почетное звание	Наименован должности преподават. предмет	Образ. Стаж пед. Катег.	Ставка за 72 ч в месяц (Ст)	Число часов в неделю				Зарплата в Месяц, (Оф)			Выплаты стимулирующего характ.				Заработн. плата с учетом гр.10-20	Ставка рабочих (О)	Оклад, руковод. служаших (О)	Выплаты компенс. характер (С)	Размер увел. З/пл с учетом район. коэ	Итого заработная плата (сумма гр.21,22)								
					в. Месяц, (Оф)				5-9	10-11	воспит.	Провер. письм.р	Классн. руковод	Заведов кабинет	Другие работы							Выплаты компенс. характер (С)	Заработн. плата с учетом гр.10-20	Ставка рабочих (О)	Оклад, руковод. служаших (О)	Выплаты компенс. характер (С)	Размер увел. З/пл с учетом район. коэ	Итого заработная плата (сумма гр.21,22)	
					1-4	5-9	10-11	восп																					1-4
2	ФАЙЗУЛЛИНА ГУЛЬШАТ РАИСОВНА Учитель таб. N 20	нач. классы	высшее, спец-20л 4м первая 0.35	5433.00	18.0				5433.00				543.30	814.95 271.65 1000.00 1901.55 271.65 1955.88	15.00% 5.00% 16 Уч. Классн. ПК кате 0.35 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	12550.23	1882.53	14432.76	
3	МУХУТДИНОВА ГУЗЕЛЬ РАСИМОВНА зам. директора по ВР Учитель	об. на дому	высшее, спец-18л 7м высшая 0.55	5433.00	2.0			603.67						6051.00 332.02 30.18 1210.20 217.32	ПК перс 1.00 ПК кате 0.55 ПК в/об 0.05 ПК руко 0.20 Стимул. 36.00%											16279.79	2441.97	18721.76	
4	БАЙТИЛДИНА БАИСА ВАСИЛЬЕВНА Учитель таб. N 22	ИЗО МКК элект. курс И К В об на дому	неполн. высш. 32л 4м высшая 0.55	5433.00	6.0	5.0	2.0	1509.17 301.83 1207.33	1811.00				181.10	9619.80 996.05 90.55 1210.20 651.96	ПК перс 1.50 ПК кате 0.55 ПК в/об 0.05 ПК руко 0.20 Стимул. 36.00%											23663.76	3549.56	27213.32	
5	ГАРЕЕВА ЗАЛИФА АНВАРОВНА Зам. директора по УВР Учитель	математика	высшее, спец-21л 4м высшая 0.55	5433.00	6.0			1811.00						543.30 1000.00 543.30 271.65 1955.88	10.00% 10.00% 10.00% ПК кате 0.10 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%											11191.98	1678.80	12870.78	
6	МУХУТДИНОВА РАЭАЛИЯ ЗАХИТОВНА Учитель таб. N 28	нач. класс	высшее, спец-8л 4м высшая 0.10	5433.00	18.0			5433.00					543.30	814.95 271.65 1000.00 543.30 271.65 1955.88	15.00% 5.00% 18 Уч. Классн. ПК кате 0.10 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%											1358.25	11191.98	1678.80	12870.78
7	КАРИМОВА ГУЛЬНАРА АХМЕТОВНА Учитель таб. N 32	нач. классы	высшее, спец-14л 4м первая 0.35	5433.00	18.0			5433.00					543.30	814.95 271.65 1000.00 1901.55 271.65 1955.88	15.00% 5.00% 15 Уч. Классн. ПК кате 0.35 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%											1358.25	12550.23	1882.53	14432.76
8	МУСУПОВ ИЛЬНУР ГАЙИСЛАМОВИЧ Учитель таб. N 34	география физкультур	высшее, спец-6л 4м первая 0.35	5433.00	4.0	8.0	6.0	2414.67 1811.00	1207.33					543.30 1901.55 271.65 1955.88	10.00% ПК кате 0.35 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%											1358.25	11463.63	1719.54	13183.17

Фамилия, имя, отчество педагогического работника Почечное звание	Наименован должности преподав. предмет	Образ. Стаж педагог. Катег.	Ставка за 72 ч в месяц (Ст)	Число часов в неделю				Зарплата в месяц. (ОФ)			Выплаты стимулирующего характ.				Выплаты компенс. характер (С)	Оклад руковод. служаших (О)	Ставка работн. с учетом гр.10-20	Заработн. плата с учетом гр.10-20	Размер увел. З/пл с учетом район. коэф	Итого заработной плат (сумма гр.21,22)				
				1-4		5-9		10-11		1-4		5-9		10-11							Провер. письм.р	Классн. Заведов кабинет	Другие работы	
				1-4	5-9	10-11	Восп	1-4	5-9	10-11	воспит.	14	15	16										17
9 КИДШЕВА ТУЛЬШАТ ФАРИТОВНА Учитель таб. N 37	англ. язык	высшее, спец-7л 4м первая 0.35	5433.00	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23			
0 ПУДАТОВ РОБЕРТ СУРАПОВИЧ Учитель Преподаватель ОБЖ		высшее, спец-19л 4м первая 0.35	0.00																					
1 ЮСЛОВА АЙГУЛЬ МАТФУРОВНА Учитель Учитель таб. N 50	химия об.на дому	высшее, спец-6л 6м первая 0.35	5433.00 5433.00	4.0 3.0	6.0				1207.33 905.50	1811.00			1086.60 543.30 1000.00 1373.34 196.19 1412.58	20.00% 10.00% 16 Уч. Классн. ПК кате 0.35 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%	Классно Заведов	980.96 181.10	20.00% Лиц./язык на предм	25.00%	9697.90	1454.69	11152.59			
2 ХАЙДАРОВ ЭДУАРД РАМИЛЬЕВИЧ Учитель таб. N 51	физкультур	высшее, спец-12л 4м первая 0.35	5433.00	15.0	3.0				4527.50	905.50			1901.55 271.65 1955.88	ПК кате 0.35 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%	ПК кате 0.35 ПК в/об 0.05	25.00% внекл.ФИ Комп.выпл. 25.00%		12278.58	1841.79	14120.37				
3 КИЛЬМУХАМЕТОВА АЙГУЛЬ РАШИТОВНА Учитель таб. N 52	русс. язык	высшее, спец-5л 6м вторая 0.25	5433.00	14.0	6.0				4225.67	1811.00		905.50	1086.60 271.65 1000.00 1509.17 301.83 2173.20	20.00% 5.00% 21 Уч. Классн. ПК кате 0.25 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%	Классно Заведов	1509.17 1000.00	25.00% Комп.выпл. 25.00%	13793.79	2069.07	15862.86				
4 КУСЯНКУЛОВ ФАНЗИЛЬ ФАНИСОВИЧ Учитель Учитель таб. N 60	информатик	высшее, спец-7л 8м первая 0.35	5433.00	10.0	8.0				3018.33	2414.67			1086.60 543.30 1000.00 1901.55 271.65 1955.88	20.00% 15.00% 20 Уч. Классн. ПК кате 0.35 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%	Классно Заведов	1358.25 1358.25	25.00% Комп.выпл. 25.00%	13908.48	2086.27	15994.75				
5 САМУТЛИНОВА ЗИЛЯ ГАЛИАСКАРОВНА Учитель таб. N 68	нач. кл.	высшее, спец-35л 4м 0/кате 0.25	5433.00	18.0					5433.00		543.30		814.95 1000.00 1358.25 271.65 1955.88	15.00% 20 Уч. Классн. ПК кате 0.25 ПК в/об 0.05 Стимул. 36.00%	Классно	543.30 1358.25	10.00% Комп.выпл. 25.00%	12278.58	1841.79	14120.37				

Фамилия, имя, отчество педагогического работника Почетное звание	Наименование должности преподавателя предмета	Образ. стаж педагог. Катед.	Ставка за 72 ч в месяц (Ст)	Число часов в неделю							Зарплата в месяц, (ОФ)				Выплаты стимулирующего характ.				Служба рабочих (О)	Заработн. плата с учетом гр.10-20	Размер увел. З/пл с учетом район. коэ	Итого заработанной плат (сумма гр.21, 22)
				1-4		5-9		10-11		воспит.		Провер. письм.р	Класн. руковод	Заведов кабинет	Другие работы	Выплаты компенс. характер (С)	Оклад. руковод. служаших (О)	Служба (О)				
				1-4	5-9	10-11	восп	1-4	5-9	10-11	воспит.											
2		3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
6 СИРАБЕВА ЭЛИНА ВЛАДИМИРОВНА Учитель таб. N 70	история	высшее, спец- 2л 2м вторая 0.25	5433.00	6.0	12.0				1811.00	3622.00			1086.60	20.00%	Классно	1358.25	Комп. выпл.	25.00%	11735.28	1760.29	13495.57	
7 Насибуллина Лилия Ришатовна Учитель Старший вожатый		неполн. высш. 2л 2м 0.05	0.00													2392.50	Окл. УВП		5625.00	843.75	6468.75	
8 АБАЗАНОВА ЛИЛИЯ РАМИЛЕВНА Учитель таб. N 76	нач. класс	неполн. высш. 1л 2м 0.00	5433.00	18.0				5433.00				271.65	407.48	7.50%	Классно	1358.25	Комп. выпл.	25.00%	9426.26	1413.94	10840.20	
9 АХМЕТОВ ГАЗИМ АДГАМОВИЧ Учитель таб. N 77	музыка	неполн. высш. 18л 0.00	5433.00	5.0	3.0			1509.17	905.50				482.93	ПК кате 0.20		603.67	Комп. выпл.	25.00%	4370.55	655.58	5026.13	
10 Хасанова Ляйсан Ахметовна Учитель таб. N 78	русс. язык	высшее, спец- 1л 2м 0.00	5433.00	20.0				6036.67				905.50	1086.60	20.00%	Классно	1509.17	Комп. выпл.	25.00%	12284.62	1842.69	14127.31	
11 Абдрахимов Ильдар Ришатович Учитель таб. N 80	история обществозн об. на дому	высшее, спец- 0л 2м 0.00	5433.00	6.0	3.0	1.0		1811.00	905.50	301.83			271.65	5.00%	Заведов	754.58	Комп. выпл.	25.00%	5342.45	801.37	6143.82	
12 В а к а н с и я Учитель таб. N 81	технология	высшее, спец- 0л 2м высшая 0.55	5433.00	0.5				150.92					83.01	ПК кате 0.55		37.73	Комп. выпл.	25.00%	333.54	50.03	383.57	
13 В а к а н с и я Учитель таб. N 82	элект. курс нач. класс об на дом этика физкультур	высшее, спец- 0л 2м первая 0.35	5433.00	3.0	1.0	1.0		905.50	301.83	301.83	3320.17		5282.08	ПК кате 0.35		3772.92	Комп. выпл.	25.00%	30394.61	4559.19	34953.80	

Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Почетное звание	Наименован должности преподав. предмет	Образ. Стаж педагог. Categ.	Ставка за 72 ч в месяц (От)	Число часов в неделю				Зарплата в месяц, (ОФ)				Выплаты стимулирующего характ.				Выплаты компенс. характер (С)	Оклад руковод. служащих (О)	Ставка рабочих (О)	Заработн. плата с учетом гр.10-20	Размер увед. З/пл с учетом район. коэ	Итого заработная плата (сумма гр.21,22)	
					1-4	5-9	10-11	12	13	14	15	16	17	18	19	20							21
2		англ. язык	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
				5433.00	14.0	12.0				4225.67	3622.00												
14	В а к а н с и я	Эл. курс нач. класс информатик ФГОС	высшее, спец- Ол 2м первая 0.35	5433.00	3.0	1.0				905.50	603.67	301.83					1056.42	Комп. выпл. 25.00%		8493.59	1274.04	9767.63	
	Учитель			5433.00	2.0					2414.67													
	таб. N 83			5433.00	8.0																		
15	В а к а н с и я	Об. на дому	высшее, спец- Ол 2м вторая 0.25	5433.00		6.0				1811.00								452.75	Комп. выпл. 25.00%	3821.21	573.18	4394.39	
	Учитель																	362.20	Лиц/язык на предм				
	таб. N 84																						
16	Ильмурадова Алия Ильдаровна	нач. класс.	высшее, спец- 7л 2м О/кате 0.10	5433.00	18.0					5433.00				271.65	407.48	7.50% Классно 857.14 12 Уч. Классн. 543.30 ПК кате 0.10 271.65 ПК в/об 0.05 1955.88 Стимул. 36.00%				10241.21	1536.18	11777.39	
	Учитель																						
	таб. N 85																						
17	Гирфанова Гульназ Тимерхановна	Башк. язык	высшее, спец- Ол вторая 0.25	5433.00	6.0	10.0	2.0			1811.00	3018.33	603.67		407.49	1358.25	ПК кате 0.25 271.65 ПК в/об 0.05 1955.88 Стимул. 36.00%				11599.47	1739.92	13339.39	
	Учитель																						
	таб. N 86																						
8	Бадриева Альфия Табасовна	зам. директора по нау	высшее, спец- 5л О/кате 0.10	5433.00																	3933.80	590.07	4523.87
	Учитель																						
И Т О Г О :																							
Рификация																							
196.00 108.00 59159.34 32598.00 7523.24 173876.70 61601.59 32263.50 0.00 436745.86 65511.87 502257.73																							
Рсональный к-т, доведение до 5500																							
0.00 0.00																							
асное руководство 1000																							
14214.28 14214.28 93865.09 450960.14 67644.01 518604.15																							
спичателям, мл. воспит., пом. воспит., заведующим 1000, 500																							
7062.90 130.00%, получают 9 чел. Надбавка 2, % 3259.80 60.00%, получают 5 чел. 0.00 0.00%, получают 0 чел. Надбавка ОиОл/физкульт. % 0.00 0.00%, получают 0 чел. 0.00 0.00%, получают 0 чел.																							

юта в сельск.об.учр., располож. в сельской местности 25.00 % 47837.99
 пенсационная выплата за язык,лицей: 3440.90

над руководителя, зам.руков.,рук.подпр. 21852.00, ставок 3.50
 над учебно-вспомогательного персонала 2392.50, ставок 0.50
 над служащего (специалиста) 8019.00, ставок 1.50
 авка рабочего (по разрядам ЕТС) 0.00, ставок 0.00

ЗЖОК 1 0.00 часов 0.00, получают 0 чел.
 ЗЖОК 2 0.00 часов 0.00, получают 0 чел.
 ежемесячная стимулирующая надбавка 0.00, получают 0 чел.
 плата стимулиру. по результатам труда 0.00, получают 0 чел.

мулирующие надбавки по повыш.коэфф. 481399.94, получают 36 чел.

зв. тетрадей в 1-4 кл. 3531.46 137.00%, получают 9 чел.

зв. тетрадей в 5-9 кл. 2837.25 93.00%, получают 8 чел.

зв. тетрадей в 10-11кл 1154.53 40.00%, получают 6 чел.

засное руководство, % 13039.21 240.00%, получают 15 чел.

ведование кабинетом, % 6247.95 115.00%, получают 16 чел.

в.к-т персональный 26300.10

в.к-т за квалификационную кат., стаж пед.работ 56307.00

в.к-т за высшее образование педагог.работникам 8169.14

в.к-т руководителям за квалификационную катег. 2420.40

рсональный к-т, доведение до 5500 0.00, получают 0 чел.

имулирующая надбавка на часы (фактическую нагрузку.) 58133.10, получают 34 чел.

Заведование мастерской, % 1901.55 35.00%, получают 2 чел.
 Пришкольный участок, % 1358.25 25.00%, получают 1 чел.

ректор школы _____

авный бухгалтер _____

Экономист _____

ПРИКАЗ № 136
МОБУ СОШ № 1 с.Кармаскалы

График сменности
МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы

От 1 сентября 2011 года

Установить следующую сменность учебы школы на 2011/12 уч. год:

1 смена – 1,5- 11 классы
Начало занятий : с 8.30 - 13.50
2 смена – 2 – 4 классы
Начало занятий: 14.00 – 18.25

Директор МОБУ СОШ № 1 с.Кармаскалы:  Сахипов З.А.

Председатель профкома:  Юлдашева Г.Ф.



ПЛАН
профессиональной подготовки, переподготовки
и повышения квалификации работников

1. Создать условия для повышения профессионального мастерства педагогических кадров:
 1. Кильмухаметовой А.Р.- курсы профессиональной переподготовки по специальности русский язык и литература.

2. Создать условия для прохождения курсов повышения квалификации:
 1. Батршину Р.Г.- учитель биологии
 2. Каримовой Г.А.- учитель начальных классов
 3. Сираевой Э.В.- учитель истории и обществознания
 4. Байгильдиной Р.В.- учитель изо и черчения.

3. Организовать аттестацию педагогических работников в 2011/12 уч. году - (список прилагается).

Директор МОБУ СОШ № 1с. Кармаскалы  Сахипов З.А.

Председатель профкома:

 Юлдашева Г.Ф.



ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

к аттестации в 2011-2012 учебном году
учителей МОБУ СОШ № 1 с.Кармаскалы

№	Ф.И.О.	Квалификационная категория, разряд	Запрашиваемая категория	Аттестуемая должность	Образование
1	Шамсутдинова Газизьяновна	I	Высшая	Учитель башкирского языка, литературы	Высшее
2	Батршин Радик Гайнуллович	Высшая	Высшая	Учитель биологии	Высшее
3	Гумерова Рида Расиховна	Высшая	Высшая	Учитель математики	Высшее
4	Гареева Залифа Анваровна	Высшая	Высшая	Учитель математики	Высшее
5	Залилова Альфия Явдатовна	Высшая	Высшая	Учитель математики	Высшее

Директор МОБУ СОШ № 1 с.Кармаскалы Сахинов З.А.

Председатель профкома:

Юлдашева Г.Ф.

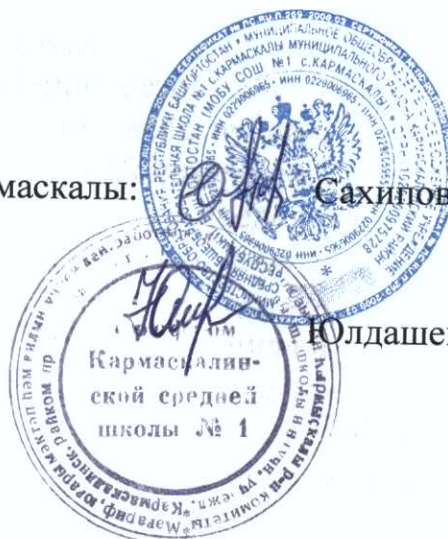


ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем и
продолжительность дополнительного отпуска

№	Наименование профессии и должность	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6 рабочих дней
2	Секретарь постоянно работающая за компьютером	6 рабочих дней
3	Школьный библиотекарь	12 рабочих дней
4	Учитель химии	3 дня
5	Учитель физики	3 дня

Директор МОБУ СОШ № 1с. Кармаскалы:  Сахитов З.А.

Председатель профкома:  Юлдашева Г.Ф.



Согласовано
Председатель профкома:



«Утверждаю»
Директор МОБУ СОШ №1
с.Кармаскалы:



Сахипов З.А.

Приложение №2
к приказу №283 от 03.12.11.

СОГЛАШЕНИЕ

администрации и профсоюзной организации учреждения по охране труда в МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы

Администрация муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения в лице руководителя учреждения Сахипова З.А. действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Юлдашевой Г.Ф. действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем - районным отделом образования.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. Администрация обязуется:

3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуска в летнее время .

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовать питание детей.

3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

3.8. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.9. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения обязуются:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.

4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с Положением о службе охраны труда в системе образования.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.

4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ,

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном комитете по образованию или администрации района.

Инженер по охране труда:



Пулатов Р.С.

Согласовано
 Председатель профкома
 Юлдашева Г.Ф.
 Кармаскалин-
 ский район
 средняя
 школа № 1

Утверждаю
 Директор МОБУ СОШ №1
 с.Кармаскалы
 Сахипов З.А.
 Приложение №1
 к приказу №283 от 03.12.11

СОГЛАШЕНИЕ
по проведению мероприятий по охране труда
на 2011/ 2012 учебный год
МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы.

Мы нижеподписавшиеся :
 - директор МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы - Сахипов З.А.
 профсоюзный комитет МОБУ СОШ №1 с. Кармаскалы в лице председателя профсоюзного комитета Юлдашевой Г.Ф. заключили настоящее соглашение о том, что администрация школы обязуется в течение 2011/2012г.г. выполнить следующие мероприятия:

№ п/п	Наименование мероприятия	Кол-во	Стоим. мероприятия	Сроки проведения мероприятия	Ответ. за провед.	Отметка о выполнении.
1	2	3	4	5	6	7
1	Установка пандуса			до 10.10		
2	Замена сгоревших ламп наружного освещения			до 01.05		
3	Ремонт ступеней левой и правой стороны лестницы внутри здания			до 25.08		
4	Ремонт экранов и отопительных труб в спортивном зале			до 20.06		
5	Частичный ремонт покрытия на пришкольной территории			до 25.08		
6	Оборудование туалетов для детей и сотрудников			до 01.08		
7	Замена старых осветительных приборов и сгоревших ламп			постоянно		

	дневного света в кабинетах и коридорах					
8	Наклейка обоев в учительской и кабинете зам. директора			до 01.08		
9	Ремонт ступенек входной лестницы			до 25.08		
10	Поведение работы по подготовке школы к отопительному сезону, оклейка окон. Обеспечение учителей и заведующих кабинетами необходимым материалом			до 10.09		
11	Ревизия и ремонт электрокоммуникаций			до 01.09		
12	Обеспечение спецкабинетов средствами пожаротушения и аптечками			постоянно		
13	Укрепление шведских стенок в спортивном зале			до 20.07		
14	Замена открытых плафонов ламп дневного освещения на закрытые			постоянно		

Инженер по охране труда:



Пулатов Р.С.

ПОЛОЖЕНИЕ о фонде охраны труда

1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках целевых программ улучшения условий и охраны труда за счет средств федерального, республиканского бюджетов, бюджета района и города, внебюджетных источников, а также взносов юридических и физических лиц в порядке, предусмотренном законодательством.

2. Фонд охраны труда школы формируется :

- из средств, направленных на оплату труда в размере 0,5%;
- внебюджетных средств, полученных от реализации договоров с шефствующими предприятиями, организациями и хозяйствами;
- добровольных взносов граждан и прочих поступлений.

3. Средства фонда охраны труда МОБУ СОШ №1 с. Кармаскалы расходуются исключительно на оздоровление и улучшение условий труда работников на эти цели.

4.. Средства фонда, использованные не по назначению, полностью возмещаются в указанный фонд школы.

5. Вышестоящие органы школ не имеют право изымать и расходовать не по назначению средства фондов охраны труда школ.

6. Средства фонда охраны труда школы учитываются на счете в Отделе Образования.

7. Перечень мероприятий по охране труда, финансируемых через фонд охраны труда школы:

- устройства в школе новых и реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки;
- создание зимнего сада;
- ремонт актового зала
- создание кабинета для профактива;
- дооборудование кабинета информатики;
- организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;
- организация обучения, инструктажа, проверке знаний по охране труда работников школы - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004, Типовым положением о порядке обучения и проверке знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций;
- организация кабинетов, уголков, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппарата туры и т.п., проведение выставок по охране труда и безопасности дорожного движения;
- разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативно-правовых актов и литературных источников в области охраны труда;

- приведение искусственного освещения на рабочих местах и в бытовых помещениях в соответствии с СНиП 11-4-79.

8. Планируемые мероприятия по охране труда оформляются Соглашением по охране труда. (Приложение №11)

9. Общая сумма затрат на выполнение всех намеченных мероприятий составляет планируемый размер фонда охраны труда школы. Эта сумма включается в соответствующий разряд коллективного договора и соглашения (при их наличии) в размере сумм затрат по мероприятиям, финансируемых за счет включения в себестоимость продукции (услуг, работ) и за счет части прибыли и прочих источников.

10. Отчет о фактических затратах на мероприятия по охране труда составляется по установленной форме.

Директор МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы:

Председатель профкома:

Сахипов З.А.

Юлдашева Г.Ф.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество)
1	Рабочий по обслуживанию	- Халат хлопчатобумажный -рукавицы комбинированные при занятости на мокрых участках работ дополнительно; -очки защитные - прорезиненные перчатки	1 на год 12 пар 1 пара 2 пары
2	Сторож (вахтер)	халат х/б	1
3	Уборщик Производственных Служебных помещений	халат х/б - рукавицы комбинированные при мытье полов и мест общего пользования дополнительно: - галоши - перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
4	Библиотекарь	при работе в книгохранилищах, халат х/б	1

Директор МОБУ СОШ № 1с. Кармаскалы: Сахипов З.А.

Председатель профсоюза:

Юлдашева Г.Ф.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома МОБУ СОШ №1
с.Кармаскалы


Юлдашева Г.Ф.
от 19 ноября 2011 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОБУ СОШ №1
с.Кармаскалы


Сахипов З.А.
от 19 ноября 2011 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

I. Общие положения.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между администрацией МОБУ СОШ № 1 с.Кармаскалы и ее работниками.

В своей деятельности комиссия по трудовым спорам (КТС) руководствуется Трудовым кодексом РФ и настоящим Положением. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

II. Образование КТС.

КТС образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в КТС избираются общим собранием работников МОБУ СОШ № 1 с.Кармаскалы.

КТС избирает из своего состава председателя, заместителя и секретаря комиссии.

III. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации и рассматривается в течение 10 календарных дней.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Надлежаще заверенные копии решения КТС, вручаются работнику и руководителю учреждения в течение трех дней со дня принятия решения. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии.

ВЫПИСКА
ИЗ ПРОТОКОЛА СОБРАНИЯ
МОБУ СОШ № 1 с. Кармаскалы

от 10.12.2011 г.
Присутствовало: 30 чел.

«О создании комиссии по трудовым спорам»
в соответствии со ст.384 Трудового кодекса РФ.

Решили:

1. Образовать комиссию по трудовым спорам в составе 4 человек для рассмотрения индивидуальных трудовых споров между администрацией МОБУ СОШ № 1 с.Кармаскалы и работниками.

2. В состав комиссии выбраны:

От работников:

1) Хасанова Л.А. - зам. председателя профкома, учитель русского языка и литературы;

2) Хуснутдинова Р.З. - учитель начальных классов.

От работодателя:

1) Кусяпкулов Ф.Ф. - учитель информатики и ИКТ;

2) Каримова Г.А. - учитель начальных классов.

Председатель собрания:

Секретарь:


Юлдашева Г.Ф.

* Хасанова Л.А.



Согласовано:

Председатель профкома


Юлдашева Г.Ф.

«Утверждаю»
Директор МОБУ СОШ №1
с.Кармаскалы


Сахипов З.А.

ПЛАН

оздоровительно- профилактических мероприятий работников МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы

1. Ходатайство о выделении санаторно-курортных путевок учителям перед районным отделом образования.
2. Организация походов по родному краю для учителей, работников школы.
3. Организация лыжных прогулок на природу (декабрь-март).
4. Проведение состязаний по волейболу, настольному теннису.
5. Организация лекций, бесед, семинаров с медицинскими работниками ЦРБ.
6. Организация и проведение спортивных праздников, дней здоровья.

Код
0301020

Форма по
ОКУД

по
ОКПО

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа №1 с.Кармаскалы

(наименование организации)

Мнение выборного профсоюзного органа

от " 20 г. № Учено

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель

Директор школы:

(Должность)

Сахипов

З.А.Сахипов

(расшифровка по подписи)

“ 20 г.

ГРАФИК ОТПУСКОВ УЧИТЕЛЕЙ

Номер документа	Дата составления	На год
Приказ № 304	15.12.2011г.	2012г

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Количество календарных дней	ОТПУСК			перенесение отпуска *	Примечание	
					Дата		дата предполагаемого отпуска			
					запланированная	фактическая				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы	Директор	Сахипов З.А.		56	25.06.-20.08.	25.06.-20.08.				
	Зам.директора по УВР	Гареева З.А.		56	25.06-20.08.	25.06-20.08.				
	Зам.директора по ВР	Мухутдинова Г.Р.		56	25.06.20.08.	25.06.20.08.				
	Учитель рус.яз.и лит.	Габдуллина З.Т.		56	18.06.13.08.	18.06.13.08.				
	Учитель рус.яз. и лит	Хасанова Л.А.		56	18.06-13.08.	18.06-13.08.				
	Учитель русского яз.	Кильмухаметова А.Р.		56	25.06-20.08.	25.06-20.08.				
	Учитель химии	Юсупова А.М.		56	18.06-13.08.	18.06-13.08.				
	Учитель биологии	Батрашин Р.Г.		56	25.06-20.08.	25.06-20.08.				
	Учитель англ.яз.	Абдуллина Р.Ш.		56	11.06-07.08.	11.06-07.08.				
	Учитель англ.яз.	Юлдашева Г.Ф.		56	25.06-20.08.	25.06-20.08.				
	Учитель истории	Сираева Э.В.		56	18.06-13.08.	18.06-13.08.				
	Учитель математики	Гумерова Р.Р.		56	11.06-07.08.	11.06-07.08.				
	Учитель математики	Залилова А.Я.		56	11.06-07.08.	11.06-07.08.				
	Учитель математики	Насырова Р.Я.		56	25.06-20.08.	25.06-20.08.				

Преподаватель ОБЖ	Шулягов Р.С.	56	18.06-13.08	18.06-13.08
Учитель географии	Юсупов И.Г.	56	25.06-20.08	25.06-20.08
Учитель музыки	Ахметов Г.А.	56	01.06-27.07.	31.05-26.07.
Учитель технологии	Осипова А.К.	56	25.06-20.08.	25.06-20.08.
Учитель изо, черчен.	Байгильдина Р.В.	56	18.06-13.08	18.06-13.08
Учитель начальн.кл.	Даянова И.Н.	56	11.06-07.08.	11.06-07.08.
Учитель начальн. кл.	Файзуллина Г.Р.	56	25.06-20.08.	25.06-20.08.
Учитель начальн.кл.	Каримова Г.А.	56	18.06-13.08	18.06-13.08
Учитель начальн.кл.	Сайфутдинова З.Г.	56	01.06-27.07.	31.05-26.07.
Учитель начальн.кл.	Калимуллина Я.А.	За отработ. период	11.06-	11.06-
Учитель начальн.кл.	Хуснутдинова Р.З.	56	01.06.-27.07.	31.05.-26.07.
Учитель баш.яз.	Шамсутдинова Г.Г.	56	18.06-13.08	18.06-13.08
Учитель информатики	Кусяпулов Ф.Ф.	56	25.06-20.08	25.06-20.08
Учитель физкультуры	Мирхайдаров Х.А.	За отработ. период	01.06-	уволен
Учитель физкультуры	Хайдаров Э.Р.	56	18.06-13.08.	18.06-13.08.
Социальный педагог	Насибуллина Л.Р.	56	01.06-27.07.	д/о
Учитель башкирск.яз.	Фахретдинова Р.Н.	За отработ. период	01.06-	31.05-28.06
Учитель истории	Абдрахимов И.Р.	За отработ. период	01.06-	31.05-12.07.
Учитель начальных классов	Абзанова Л.Р.	д/о	-	-

Руководитель кадровой
службы

(должность)

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

Код	
0301020	

Форма по
ОКУД
по
ОКПО

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа №1 с.Кармаскалы
 (наименование организации)

Мнение выборного профсоюзного органа
 от "___" ___ 20__ г. № ___ учтено

УТВЕРЖДАЮ
 Руководитель _____
 (должность) _____
 Директор школы: _____
 (подпись)

Номер документа	Дата составления	На год
Приказ № 305	15.12.2011г.	2012



ГРАФИК ОТПУСКОВ ТЕХРАБОТНИКОВ

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСК				Примечание		
				количество во календарных днях	дата		перенесение отпуска			
					запланированная	фактическая			основание (документ)	дата предполагаемого отпуска
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
МОБУ СОШ №1 с.Кармаскалы	Делопроизводитель	Богданова Г.Р.		28	01.07.-28.07.					
	Зав. библиотекой	Ахтямова Р.Ш.		28	01.07.- 28.07.					
	Уборщ. служ. помещ.	Гильманова А.Т.		28	01.06.-28.06.					
	Уборщ. служ. помещ.	Файзуллина А.А.		28	01.06.-28.06.					
	Уборщ. служ. помещ.	Мухамедьянова Г.Р.		28	01.07.-28.07.					
	Уборщ. служ. помещ.	Шаяхметова Н.А.		28	01.07.-28.07.					
	Сторож	Хайдаров Р.И.		28	01.08.-28.08.					
	Электрик	Зиганшин И.Р.		28	01.06.-28.06.					
	Водитель	Маскулов В.		28	01.07.-28.07.					
	Воспитатель ГПД	Хуснутдинова Р.З.		За отработ. период	01.06.-					
	Воспитатель ГПД	Даянова И.Н.		За отработ	01.06.-					

**Руководитель кадровой
службы**

_____ (должность)

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка подписи)



Пронумеровано,
Прошнуровано
и скреплено печатью

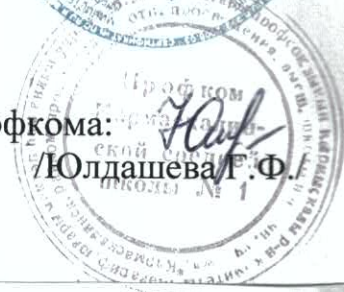
87 (восемьдесят семь)
страниц

Директор школы:



/Сахипов З.А./

Председатель профкома:



/Юлдашева Г.Ф./