

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ПОС. МАЙСКИЙ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

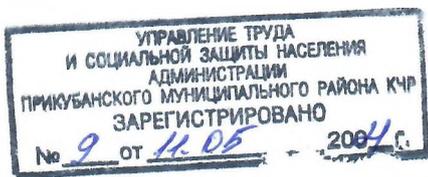
с «11» мая 2021 по «11» мая 2024г.

От работодателя
Директор муниципального
казённого общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа пос. Майский»
Л.Н. Сторожакова

От работников
Председатель ПК муниципального
казённого общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа пос. Майский»
И.Н. Михайличенко



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и социальной защиты населения администрации Прикубанского муниципального района



*Консультативный отдел по охране
труда и трудового законодательства,
кадрового обслуживания, делопроизводства
и архива*

Гусева (Гусева Д.В.)

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа пос. Майский» (далее ОО).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 ОО и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками ОО, представленными профсоюзной организацией (далее-профком) в лице председателя профкома, с одной стороны, именуемой далее «работники», и работодателем в лице директора ОО, с другой стороны, именуемый далее «работодатель», совместно именуемые- «стороны», с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с ТК РФ.

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

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ОО.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней со дня его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОО, при реорганизации ОО в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором ОО (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

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

При реорганизации или смене формы собственности ОО любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации ОО Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке установленном Коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного

договора решаются сторонами путем переговоров.

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) инструкции по охране труда для работников;
- 4) Положение о системе оплаты труда;
- 5) Порядок распределения фонда оплаты труда работников ОО.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении ОО непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ОО, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития ОО;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы (ст.53 ТК РФ).

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом ОО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии школы, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. Трудовой договор с работником, заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре указываются сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников. Если трудовой договор с педагогическим работником в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что работник работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора ОО при приеме на работу.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ОО.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника либо по инициативе работодателя в случаях и порядке, указанном в п.2.10 настоящего коллективного договора.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу (далее- педагогических работников) помимо основной работы, устанавливается директором ОО. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых ОО 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 педагогическим работникам 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.

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ОО, а также педагогическим работникам других образовательных организаций,

учреждений и другим работникам (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых ОО является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ОО в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. (ст. 113 ТК РФ)

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора ОО, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в ОО 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);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

2.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

Учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, при условии что им не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

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

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора ОО.

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

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены

ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

III. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

3.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических (или всех) работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

3.3.5. Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период,

предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.3.6. Работодатель обязуется знакомить аттестуемых под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации.

3.3.7. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

3.3.8. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.3.9. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.3.10. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома ОО (иной уполномоченный профкомом ОО профсоюзный представитель).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ОО и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ОО инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОО должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников ОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

Ненормированный рабочий день устанавливает для следующих работников: директора, заместителей директора.

5.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

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

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

5.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может

привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.8. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (например, дежурство и другие).

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, ненормируемой части рабочего времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке).

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

5.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных учредителем и (или) уставом ОО.

5.14. ОО работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и

работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней и членам профкома – 3 дней;

5.17. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью – 3 календарных дня.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников ОО осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда. Положение о системе оплаты труда разрабатывается и утверждается директором ОО по согласованию с Управляющим советом и профкомом и является приложением к настоящему коллективному договору.

6.2. Заработная плата работников ОО не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в ОО системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 25 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала ОО устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами ОО, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

6.5. Должностной оклад работников не может быть ниже минимальной заработной платы.

6.6. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами ОО, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

6.7. В случае изменения фонда оплаты труда ОО и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера

6.8. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются

критерии, отражающие качество его работы.

6.9. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, обслуживающему персоналу ОО и др.

6.10. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим советом, на основании представления директора ОО с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.11. Оплата труда работников ОО, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/ или опасными и иными особыми условиями труда (производится с учетом результатов аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда);

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

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

- доплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата сверхурочной работы.

6.12. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- других установленных законом случаях.

6.13. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.14 Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

6.15. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих

работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

6.16. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ), Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

- оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6.17. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль за оплатой труда и других выплат педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом;

- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

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

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по

охране труда, средства из фонда оплаты труда.

8.3. Провести в ОО **специальную оценку условий труда** и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

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

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

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

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

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

8.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

8.15. Профком обязуется:

— организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

— проводить работу по оздоровлению детей работников.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

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

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

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

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

9.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

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

Стороны договорились, что:

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

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

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

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

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного

договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Профсоюзного комитета
_____ Л.Б.Горская

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКУО «СОШп.Ударный»:
_____ Л.В.Харенко
Приказ № от 1 сентября 2011г.

Положение о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в МКУО «СОШ п. Ударный»

1. Общие положения

Настоящее Положение по оплате труда работников муниципального казенного учреждения образования «Средняя общеобразовательная школа п. Ударный» Прикубанского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007г. № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплаты стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

Правовым основанием введения новых систем оплаты труда (НСОТ) в субъектах Российской Федерации являются ст. ст. 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», ч. 2 ст. 26.14 Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

Постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11 августа 2010 года № 256 «Об утверждении Положения по определению и установлению размеров окладов (должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений, пол общепрофессиональным профессиям рабочих и должностям служащих».

Постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11 августа 2010 г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики».

Приказ Министерства образования и науки КЧР № 459 от 9 сентября 2010г. «Об утверждении методических рекомендаций», Приложения № 1-6 к методическим рекомендациям.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения образования «Средняя общеобразовательная школа п. Ударный» (далее - Учреждение).
3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств республиканского, муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации,

- установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ППК) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
4. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников Учреждения следует определять исходя из:
 - должностных окладов, ставок заработной платы;
 - выплат компенсационного характера;
 - выплат стимулирующего характера и иных выплат.
 5. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады и ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 1 настоящего Положения.
 6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.
 7. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
 8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 2 настоящего Положения.
 9. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.
 10. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится по показателям, предусмотренным в разделе 4 настоящего Положения.
 11. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 5 настоящего Положения.
 12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения Учреждения приведены в разделе 6 настоящего Положения.
 13. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 7 настоящего Положения.
 14. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 настоящего Положения.
 15. Назначение специалистов на должность руководителя Учреждения производится управлением образования администрации Прикубанского муниципального района КЧР и Учредителя. Назначение специалистов на должности заместителей руководителя Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с управлением образования при наличии у кандидата на должность заместителя руководителя Учреждения не ниже первой квалификационной категории.
 16. Введение в Учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.
 17. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится

пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

18. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.
19. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения.

Раздел 1.

Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников муниципального казенного учреждения образования «Средняя общеобразовательная школа п. Ударный».

1. Должностные оклады руководителей Учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда.

1.1 Оклады руководителей общеобразовательных и других образовательных учреждений всех типов и видов, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор, руководитель, имеющий: высшую квалификационную категорию; 1 квалификационную категорию			10714,31	

1.2. Размеры должностного оклада руководителей учреждений образования устанавливаются учредителем, исходя из оклада, установленного согласно п.1. и п.2 данного приложения, с учетом нижеследующих повышающих коэффициентов:

№ п/п	Наименование	Повышающие коэффициенты к должностному окладу руководителя по группе оплаты труда			
		I	II	III	IV
1.	высшая квалификационная категория	до 2,0	до 1,8	до 1,5	до 1,2
2.	1 квалификационная категория	до 1,8	до 1,5	до 1,2	до 1,0

1.3. В случае превышения количества баллов при отнесении учреждений к 1 группе по оплате труда кратность должностного оклада руководителя может быть установлена учредителем с учетом следующих корректирующих коэффициентов:

превышение в три раза – коэффициент 3;

превышение в два раза – коэффициент 2,5.

1) а) Заместителям руководителя учреждений образования должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

на 10% ниже должностного оклада руководителя при наличии высшей квалификационной категории;

на 20% ниже должностного оклада руководителя при наличии 1 квалификационной категории;

на 30% ниже должностного оклада руководителя без наличия квалификационной категории.

2) Главным бухгалтерам учреждений образования должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

на 10% ниже должностного оклада руководителя при наличии высшего образования;

на 20% ниже должностного оклада руководителя при наличии среднего специального образования.

1.4. При отсутствии в штатном расписании учреждений образования III и IV групп по оплате труда руководителей должности заместителям руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере 10% к должностному окладу по их основной должности.

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

2.1. Размеры минимальных окладов по должностям работников образования.

1.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 Квалификационный уровень	Кассир	2792,86

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях		
		Стаж работы	среднее специальное образование	высшее образование
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	До 2-х лет	2379	2395
		От 2-х до 5 лет	2395	2630
		От 5-ти до 10 лет	2630	3116,58
		От 10-ти до 20 лет	3116,58	3156
		2 Квалификационная категория	3410	
		1 Квалификационная категория	4363,21	
		Высшая Квалификационная категория	3959	
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	До 2-х лет	2389	2460
		От 2-х до 5 лет	2460	2640
		От 5-ти до 10 лет	2640	2893
		От 10-ти до 20 лет	2893	3160
		2 Квалификационная категория	3420	
		1	3695	

		Квалификационная категория	
		Высшая Квалификационная категория	8861,47
3 квалификационный уровень	учитель	До 2-х лет	5105,23 5202,33
		От 2-х до 5 лет	5202,23 5785,23
		От 5-ти до 10 лет	5785,23 6011,23
		От 10-ти до 20 лет	6011,23 6849,81
		1 Квалификационная категория	8249,66
		Высшая Квалификационная категория	8861,47
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	До 2-х лет	2369 2385
		От 2-х до 5 лет	2385 4763,74
		От 5-ти до 10 лет	2620 2873
		От 10-ти до 20 лет	2873 3146
		1 Квалификационная категория	3675
		Высшая Квалификационная категория	3949

2. Профессиональная квалификационная группа.
Должности работников культуры и искусства ведущего звена.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 Квалификационный уровень	Библиотекарь	4460,32

3. Профессионально квалификационные группы должностей работников дополнительного образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно – хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Квалификационные уровни	Должности	Минимальный размер оклада, в рублях
1	Педагог дополнительного образования	4363,21

квалификационный уровень		
-----------------------------	--	--

Примечания:

1. Приведенные в настоящей таблице должностные оклады устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование и (или) квалификационную категорию.
2. Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования и квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования должностные оклады устанавливаются на 10% ниже должностных окладов, предусмотренных для специалистов без квалификационной категории.
3. Педагогическим работникам, не имеющим высшего и среднего профессионального образования и квалификационной категории, должностные оклады устанавливаются на 15% ниже должностных окладов, предусмотренных для специалистов без квалификационной категории.
4. Руководителю Учреждения, его заместителям, работникам рабочих профессий и служащим может устанавливаться выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении (государственном или (и) муниципальном) при наличии средств в стимулирующей части фонда оплаты труда:
при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 10%;
при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

Раздел 2.

2.1. Выплаты компенсационного характера.

Перечень выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, и не входящих в круг основных обязанностей.

№ п/п	Наименование работ	Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не образует новый оклад, ставку)
1	За работу в сельской местности (выплата производится за фактически отработанное время).	25
2	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам (выплата производится за фактически отработанное время).	20
3	Учителям и педагогам (из расчета педагогической нагрузки) за работу с инновациями (из расчета педагогической нагрузки).	15
4	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов	15

	5-11-х классов Начального и среднего профессионального образования.	20 20
5	Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей.	10
6	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе, родному языку и литературе; математике, иностранному языку, черчению (из расчета педагогической нагрузки).	15 10
7	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами в школах.	до 10
8	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками.	15
9	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими объединениями	до 15
10	Учителям, преподавателям или другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер).	3
11	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах от 10 до 19 чел.	до 30
12	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства.	15
13	Работникам образовательных учреждений за работу с архивом учреждения.	до 15
14	Педагогическим работникам за участие в работе в республиканских экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий: руководителям преподавателям, учителям	до 15 до 15
15	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения.	до 25
16	За ненормированный рабочий день.	до 25
17	За исполнение обязанностей оператора образовательного учреждения электронного мониторинга реализации КПО	до 20 %

Примечание:

1. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек для образовательных учреждений всех типов и видов. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.
2. Доплата работникам – молодым специалистам.
Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждениях образования Прикубанского муниципального района по профилю полученного образования.
Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня

заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 5.3. и 5.4. данного пункта.

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 5.4. настоящего пункта.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.2. Выплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми условиями труда.

Рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты по результатам аттестации рабочего места с применением минимального повышающего коэффициента 0,12-0,24.

Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в размере до 12 процентов (4, 8 или 12 %) от должностного оклада, ставки заработной платы, а на работах в особо тяжелых и особо вредных условиях труда в размере до 24 процентов (16, 20 или 24 процента) от должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждений образования в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. №579.

В каждом учреждении образования на основании указанного Перечня руководителем учреждения образования по согласованию с выборным профсоюзным органом утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3.10.1986г. №387/22-78.

На основании Приложения №4 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений образования КЧР».

2.3. Размеры и порядок установления выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1. Выплата за работу в ночное время:

Выплата за работу в ночное время исчисляется от установленного оклада.

Перечень должностей работников утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2. Работникам учреждений образования, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в коллективных договорах.

3. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере: - одинарного дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы – в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

На основании Приложения №5 к Положению «Об отраслевой системы оплаты труда работников учреждений образования КЧР»:

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих Профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.4.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад, руб.
сторож	2765,24

2.4.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 2.4.3. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

- 2.4.4. надбавка за особые условия труда;

- 2.4.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

- 2.4.6. доплата за расширение зон обслуживания;

- 2.4.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- 2.4.8. доплата за работу в ночное время в размере 35%;

- 2.4.9. доплата за работу в выходные и праздничные дни;

- 2.4.10. доплата за сверхурочную работу;

- 2.4.11. работникам, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, с согласия

работника производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.4.12. При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности (с согласия работника) производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

2.4.13. Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте Учреждения.

Настоящий пункт не распространяется на руководителя Учреждения и их заместителей.

Раздел 3.

Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты.

Премирование работников производится в пределах планового фонда оплаты труда в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

Все выплаты стимулирующего характера и премирование работников производятся в пределах планового фонда оплаты труда при наличии средств в стимулирующей части фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты производятся в соответствии с положением Учреждения о премиальном фонде.

Раздел 4.

Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей.

Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства Учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

Отнесение Учреждений образования к одной из 4-ех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства Учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения			
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных школах и школах-интернатах, специальных коррекционных школах и школах-интернатах, учреждениях начального и среднего	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

	профессионального образования		
3.	Количество групп в дошкольных учреждениях	За 1 группу	10
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 или высшую квалификационную категорию	1 0,5
7.	Наличие групп продленного дня		До 20
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	До 15
10.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		До 15
11.	Наличие: Автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения и другой учебной техники	За каждую единицу	До 3, но не более 20
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 20
13.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, организованные на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

Раздел 5.

Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

5.1. При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения (директоров, заведующих, начальников, заместителей) учитываются:

- Группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно разделу 4 настоящего Положения;
- Квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

5.2. Аттестация педагогических и руководящих работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных Учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 №1908 до введения нового Положения об аттестации.

5.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.5. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда работников определены в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации.

5.6. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее и среднее музыкальное образование.

5.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- При получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;
- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.9. Изменение размеров должностных окладов производится при:

- 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 должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несут их руководители.

Раздел 6.

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном Учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;
- учителей, для которых Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

6.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

6.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

6.4. За время работы 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, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы 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.

6.5. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю;
- учителям 5-11 (12) классов общеобразовательных учреждений;
- педагогам дополнительного образования;
- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю – учителям 1-4 классов общеобразовательных учреждений; учителям-дефектологам; учителям-логопедам;
- за 30 часов педагогической работы в неделю – воспитателям в группах продленного дня общеобразовательных учреждений, инструкторам по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю;
- педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, инструкторам по труду, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

6.6. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно

получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

6.7. Должностные оклады учителей устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматриваются уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской (педагогической) работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.8. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.9. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии дозирования их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

6.10. Учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

6.11. Учителям образовательного учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад, и если их невозможно догрузить педагогической работой.

6.12. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

6.13. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям 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 (групп).

6.14. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

6.15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в образовательном учреждении ее руководителем, определяется отделом образования администрации города Невинномысска, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

6.16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников отдела образования администрации города Невинномысска) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на 1 должностной оклад.

6.17. Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-ех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

6.18. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, не установлен.

6.19. Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

6.20. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

- учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

6.22. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

6.23. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

6.24. За время работы в период осенних, зимних 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, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

6.26. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-ух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении.

Раздел 7.

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-ух месяцев.

7.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-ух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Раздел 8.

Другие вопросы оплаты труда.

8.1. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при наличии), работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Учреждения в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника – членам его семьи (по их письменному обращению);
- экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);
- рождение ребенка;
- других случаях.

Материальная помощь устанавливается в размере до 100%.

8.2. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при наличии), работникам Учреждения могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере до 100%.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Профсоюзного комитета
_____ Л.Б.Горская

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУО «СОШ п. Ударный»:
_____ Л.В.Харенко
Приказ № от 1 сентября 2011г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О стимулировании педагогических работников МКУО «СОШ п. Ударный».

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано на основе распределения централизованного фонда стимулирования педагогических работников общеобразовательных учреждений Прикубанского муниципального р-на, в целях определения перечня видов выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МКУО «СОШ п. Ударный» и усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования педагогических работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда МКУО «СОШ п. Ударный» распределяется следующим образом:

- 5% - составляет фонд директора, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, постоянных работ, а также юбиляров. Выплаты из фонда директора производятся по мере необходимости. Директор согласует с председателем профкома кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда директора;

- 95% - фонд, который распределяет Совет МКУО «СОШ п. Ударный» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3. Условия распределения централизованного фонда стимулирования педагогических работников МКУО «СОШ п. Ударный».

Система стимулирующих выплат педагогическим работникам образования включает: повышающие коэффициенты за результативность и качество труда (качество обучения и воспитания, создание условий для сохранения здоровья обучающихся) – до 50%.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников без учета повышений по другим основаниям.

4. Критерии оценки эффективности деятельности работников школы, связанных с результативностью труда.

Наименование должности	Максимальное количество баллов	Критерии результативности
Учителей		Положительная динамика результатов учебного процесса по критериям достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.
		Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций разного уровня: - школьного, - муниципального, - республиканского, - российского, - международного.
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ.
		Ведение занятий по программам углубленного изучения предметов.
		Участие выпускников в едином государственном экзамене - от 0 до 30%; - от 31 до 50%; - от 51 до 75%; - от 76 до 100%.
		Подготовка и проведение внеклассных мероприятий.
		Применение на уроках наглядных материалов, информационно-коммуникационных технологий.
		Использование в образовательном процессе

	здоровьесберегающих технологий.
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах) - школьного уровня, - муниципального, - республиканского, - российского, - международного.
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	Положительная динамика снижения количества несчастных случаев (их отсутствие), качество работы по обеспечению безопасности жизнедеятельности (ПДД, пожарная безопасность, соблюдение ТБ в учебной и внеклассной работе, ведение документации по ТБ).
	Проведение профилактических мероприятий.
	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися без уважительной причины.
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.
	Образцовое содержание кабинета.
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, отсутствие замечаний учителю по заполнению классных журналов, ведение личных дел и т.д.).
	Работа с родителями (проведение родительских собраний, участие родителей в классных и школьных мероприятиях), работа с неблагополучными семьями, индивидуальная работа с учащимися группы риска.
	Высокие результаты работы системы дополнительного образования (кружков, секций).
	Организация питания учащихся (100% охват, обеспечение дисциплины в школьном буфете, своевременная сдача отчетов).
	Обеспечение доступности образования: положительная динамика результатов обучения учащихся; на уровне или выше в сравнении с предыдущим учебным годом; отсутствие второгодников.

	100	<p>Результативность сдачи ЕГЭ по результатам выше районного уровня по количеству предметов</p> <p>80-100%</p> <p>50-70%</p> <p>30-50%</p>
		<p>Методическая и инновационная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие учителя в реализации программ различного уровня; - учитель создает или использует учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы. <p>Учителем используются ИКТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для моделирования урока; - для контроля и учета базовых знаний учащихся; - для индивидуальных траекторий обучения учащихся. <p>Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.</p>
Заместителей директора по УВР и ВР		<p>Организация предпрофильного обучения.</p>
		<p>Подготовка плана работы на текущий год и его выполнение не менее 90%.</p>
		<p>Выполнение плана внутришкольного контроля (не менее 90%).</p>
		<p>Положительная динамика результатов государственной (итоговой) аттестации и промежуточной аттестации учащихся.</p> <p>Подготовка и проведение ЕГЭ, итоговой аттестации в 9 классах по новой форме.</p>
		<p>Высокий уровень организации и внутришкольного контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.</p>
		<p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.).</p>
		<p>Сохранение контингента учащихся в 1-11 классах.</p>
		<p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы. Организация повышения профессионального мастерства педагогов.</p>
		<p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.</p>
		<p>Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.</p>
		<p>Осуществление постоянного контроля за соблюдением требований к ведению классных журналов и другой отчетной документации.</p>

		<p>Качественная, результативная подготовка учителей к участию в различных мероприятиях и конкурсах педагогического мастерства.</p> <p>Качественная, результативная работа с учителями по организации участия школьников в различных конкурсах и мероприятиях муниципального, республиканского, регионального, федерального уровня.</p> <p>Организация контроля и результативность работы системы дополнительного образования.</p> <p>Работа по внедрению инновационных программ и технологий.</p> <p>Отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории, закрепленной за учреждением.</p> <p>Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников: охват дополнительным образованием детей: 80-100% 60-79% до 50%</p> <p>Эффективность управленческой деятельности: - результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних; - зарегистрированные правонарушения отсутствуют или ниже по сравнению с предыдущим годом.</p>
100		
Директора		<p>Обеспечение доступности образования: - положительная динамика результатов обучения учащихся; - на уровне или выше в сравнении с предыдущим учебным годом; - отсутствие второгодников; - сохранение контингента учащихся в 1-11 классах (отсутствие выбывших учащихся до получения среднего (полного) общего образования); - отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории, закрепленной за учреждением.</p> <p>Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников: охват дополнительным образованием детей: 80-100% 60-79% до 50%</p> <p>Осуществление социально-педагогического мониторинга.</p> <p>Результативность сдачи ЕГЭ по результатам выше районного уровня по количеству предметов 80-100%</p>

		50-70% 30-50%
		Обеспечение мониторинга качества образования в школе.
		Эффективность управленческой деятельности: наличие призовых мест на фестивалях, конкурсах, смотрах и др.: - муниципальных; - республиканских; - всероссийских; - международных.
		Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: - зарегистрированные правонарушения отсутствуют или ниже по сравнению с предыдущим годом.
		Организация работы действующего органа общественного управления общеобразовательным учреждением.
		Наличие ежегодного публичного отчета руководителя общеобразовательного учреждения.
		Наличие обновляемого (не реже 1 раза в квартал) сайта в сети. Организация работы учреждения через Интернет. Регулярная работа электронной почты.
		Наличие экспериментальной площадки в образовательном учреждении: - муниципального уровня; - республиканского; - федерального.
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям.
		Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационную категорию: - 71-100% - 50-70%
		Укомплектованность квалифицированными педагогическими кадрами.
		Наличие призеров и победителей на олимпиадах: - муниципальных; - зональных; - финальных; - всероссийских.
		Владение ИКТ при работе с документами.
		Охват горячим питанием обучающихся, воспитанников:

		<ul style="list-style-type: none"> - от 50 до 70% - от 71 до 100%
		Отсутствие травм, полученных обучающимися и работниками в ходе образовательного процесса.
		Для воспитанников, оздоровленных в каникулярное время: <ul style="list-style-type: none"> - на уровне прошлого года; - выше уровня прошлого года.
		Качество подготовки школы к новому учебному году.
		Пополнение материально-технической базы школы.
		Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств: <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности); - по своевременному и эффективному освоению бюджетных и внебюджетных средств.
		Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, услуг, а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды, своевременное и качественное предоставление заявок на финансирование.
		Ведение платных дополнительных образовательных услуг. Доля внебюджетных средств: <ul style="list-style-type: none"> - в размере 10% - в размере 5%.
		Высокий уровень исполнительской дисциплины: <ul style="list-style-type: none"> - своевременная сдача отчетов, документов; - соблюдение трудовой дисциплины.
	100	
Бухгалтера		Своевременное и качественное выполнение календарного плана: <ul style="list-style-type: none"> - на уровне или лучше в сравнении с

		<p>предыдущим периодом; - без ошибок.</p>
		<p>Своевременное и качественное предоставление отчетности: - на уровне или лучше в сравнении с предыдущим периодом; - без ошибок.</p>
		<p>Подготовка экономических расчетов: - на уровне или лучше в сравнении с предыдущим периодом; - без ошибок.</p>
		<p>Своевременная выдача расчетных листов работникам: - не выдавались; - с запозданием; - своевременно.</p>
		<p>Владение ИКТ при работе с документами.</p>
		<p>Работа без больничных листов.</p>
		<p>Отсутствие конфликтов.</p>
		<p>Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств.</p>
		<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременная сдача отчетов, документов; - соблюдение трудовой дисциплины; - качественное выполнение разовых поручений.</p>
		<p>Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности); по своевременному и эффективному освоению бюджетных и внебюджетных средств.</p>
	100	<p>Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, услуг, а также по платежам в бюджеты и в внебюджетные фонды, своевременное и качественное предоставление заявок на финансирование.</p>

Установление условий выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда не допускается.

5. Порядок выплаты стимулирующего характера.

5.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления (Советом МКУО «СОШ п. Ударный»), обеспечивающие демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

5.2. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию с приложением информационных карт о показателях деятельности педагогических работников школы.

Орган самоуправления общеобразовательного учреждения делает заключение о показателях результатов труда педагогических работников на основе заключения экспертной комиссии, в состав которой входят представители родительской общественности, профсоюзов, общественных организаций, заместители руководителя общеобразовательного учреждения, руководителей МО (не более 5 человек).

Экспертная комиссия заполняет информационные карты (оценочные листы) на каждого педагогического работника общеобразовательного учреждения, которая включает в себя критерии результативности и качества труда педагогических работников и интегральные показатели качества труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются данным локальным нормативным актом и утверждаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации ежемесячно, ежеквартально.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы (за подготовку призеров районного уровня – 500,00 рублей за каждого человека, за подготовку призеров республиканского уровня – 700,00 рублей за каждого человека);
- 2) надбавки за качество выполняемых работ; поощрительная выплата за высокие результаты работы;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) ненормированный рабочий день;
- 6) персональная поощрительная выплата (в том числе юбилярам – 500,00 рублей)
- 7) надбавка работникам школы за присвоение учебной степени по соответствующему профилю.
- 8) Надбавка администратору школы по заполнению электронного журнала и электронных дневников в размере 15 % от оклада.
- 9) Надбавка учителям – предметникам, работающим во 2 - 11 классах за заполнение электронного журнала в соответствии с пед. нагрузкой (оплата за часы умножить на 15 %), на основании личных заявлений учителей – предметников.

6.1. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе руководителя учреждения, заместителей руководителя, члена профсоюзной организации, руководителей МО, представителя родительского комитета (Приказ директора МКУО «СОШ п. Ударный» № ___ от 01.09.2011 года «О создании комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников»).

Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Представление оформляется и утверждается:

- руководителем учреждения – на заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю;

- заместителем руководителя учреждения – на работников, подчиненных заместителям руководителей.

6.2. Выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении, выслугу лет рабочим и служащим:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

6.3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за тот квартал, по которому будут подведены итоги стимулирования (квартал, полугодие, год).

6.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом начальника управления образования администрации Прикубанского муниципального района, осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью Учреждения, с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

6.6. Надбавка работникам школы за присвоение учебной степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

- 20% от должностного оклада при наличии учебной степени доктора наук по соответствующему профилю;
- 10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;
- 10% от должностного оклада за наличие почетного звания по соответствующему профилю;
- 10% от должностного оклада награжденным почетным знаком по соответствующему профилю.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учебной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям – за присвоение почетного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком по соответствующему профилю – надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

6.7. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем 100% от должностного оклада, принимается директором школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавки за качество выполняемых работ; поощрительная выплата за высокие результаты работы оценивается по оценочному листу, который заполняется учителями индивидуально, а затем проверяется комиссией по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

Приложение № 3
к коллективному договору
от 25 апреля 2013 года
Пед. коллектива
МКУО «СОШ п. Ударный»

Утверждаю:
Директор
МКУО «СОШ п. Ударный»

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУО «СОШ п. Ударный»

_____/Л.В.Харенко/
(подпись, Ф.И.О.)

_____/Л.Б.Горская/
(подпись, Ф.И.О.)

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок выполнения мероприятий	Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда	
						всего	В том

							числе женщин
1	Обеспечение освещения помещений в соответствии с нормами	Шт.	11	3000,00	По мере необходимости	36	32
2	Организация уголка по охране труда	Шт.	1	3000,00		36	32
3	Приобретение нормативной литературы по охране труда	Шт.	5	1000,00		36	32
4	Приобретение СНЗ и моющие средства	Шт.		10000,00	По мере необходимости	36	32

МКУО «Средняя общеобразовательная школа п.Ударный»

Приказ № 47

01.09.2012 г.

п.Ударный

«Об охране труда и соблюдения правил ТБ»

В соответствии с положением в системе Министерства Российской Федерации / приказа Министерства образования РФ № 92 от 27.02.95 г./ в целях улучшения организации работы по созданию здоровых безопасных условий труда, проведению образовательного процесса

ПРИКАЗЫВАЮ:

*1. Считать ответственным за охрану труда и соблюдение правил техники безопасности директора школы **Л.В.Харенко***

2. Создать комиссию по охране труда и соблюдению правил техники безопасности в составе:

- 1. Л.В.Харенко** - директор школы
- 2. Робакидзе А.Б.** –учителя ОБЖ.,
- 3. Горской Л.Б.** - председатель профкома
- 4. Айбазовой А.Х.** – завед. хозяйством
- 5. Айбазовой Л.М.** – зам. дир. по уч.-воспит. работе

*3. Возложить ответственность на заместителя директора по учебно-воспитательной работе **Айбазову Л.М.:***

- организацию работы по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда;
 - обеспечение контроля за безопасностью приборов и Т.С.О.;
 - организацию разработки и периодический осмотр инструкций по охране труда, а также разделов требований безопасности при проведении практических и лабораторных работ;
 - контроль за своевременное проведение инструктажа обучающихся по Т.Б. и его регистрацию в журнале;
 - проведение совместно с П.К. контроля безопасности использования учебных приборов, мебели, хим. реактивов.
 - изымать все то, что не предусмотрено типовыми перечнями.
 - приостанавливать образовательный процесс в помещениях, если создаются условия, опасные для здоровья уч-ся и работников школы.

4. Возложить ответственность на учителя ОБЖ Робакидзе А.Б.:

- выявлять обстоятельства несчастных случаев с учащимися, воспитанниками, сотрудниками;
- вести «Журнал регистрации несчастных случаев с учащимися и воспитанниками», происшедшими на уроках и в ГПД.
- контроль за соблюдением и принятие мер по выполнению пожарной безопасности в учреждении или выполнении учащимися и воспитанниками работ вне учреждения;
- организацию соблюдения требований пожарной безопасности, исправностью средств пожаротушения;
- организацию обучения, проведение инструктажа при приеме на работу технического персонала с записью в «Журнал регистрации вводного инструктажа по безопасности труда», а также периодические текущие инструктажи с записью в «Журнал регистрации инструктажа по безопасности труда на рабочем месте»;

5. Возложить ответственность на заместителя директора по воспитательной работе Артюшенко Е.В. за:

- организацию воспитательной работы, общественно-полезного труда, производительного труда в соответствии с нормами и правилами охраны труда;
- контроль за соблюдением и принятие мер по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда
- организацию с обучающимися и воспитанниками мероприятий по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий и т.п.;
- контроль ведения Журнала инструктажа учащихся по охране и безопасности труда при организации общественно-полезного, производительного труда и проведении внеклассных и внешкольных мероприятий;
- ведение Журнала регистрации несчастных случаев с учащимися(воспитанниками), происшедшими во внеурочное время.

6. Возложить ответственность на завхоза Айбазову А.Х. за:

- обеспечение за соблюдением требований охраны труда при эксплуатации основного здания и хозяйственных построек, технологического и энергетического оборудования, осуществление их периодического осмотра и организацию текущего ремонта;
- обеспечение безопасности при погрузочно-разгрузочных работах;
- обеспечение текущего контроля за санитарно-гигиеническим состоянием всех помещений учреждения;
- обеспечение учебных кабинетов, мастерских и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм техники безопасности;

- организацию проведения ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, периодических испытаний и свидетельствований системы отопления, анализ воздушной среды на содержание пыли, газов и паров вредных веществ, замер освещенности, наличие радиации, шума в помещениях в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности;
- организацию разработки инструкций по охране труда по видам работ для технического персонала (не реже 1 раза в 5 лет);
- приобретением и выдачей спец. одежды и других индивидуальных средств защиты;
- наличие 4 группы допуска по электробезопасности, если в штате нет электрика.

7. Возложить ответственность на зав. кабинетами:

Василенко Р.В.- спортзал,

Полещук О.А. - кабинет информатики и В.Т.,

руководителей кружков, руководителя спорт секций за:

- организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря;
- недопущение занятий в непригодных помещениях;
- разработку и периодический пересмотр (не реже 1 раза в 5 лет) инструкций по охране труда и представление их на подпись руководителю учреждения;
- контроль за наличием противопожарного оборудования, медицинских средств и средств индивидуальной защиты. Наличие наглядной агитации и необходимых инструкций;
- проведение необходимого инструктажа учащихся с записью в «Журнал инструктажа учащихся по охране и безопасности труда»;
- доведение до сведения руководителя о всех недостатках, снижающих работоспособность обучающихся (заниженность освещения, шум и т.п.);
- сообщение руководителю учреждения и профкому о каждом несчастном случае с учащимися или работником с соответствующей записью такого случая в «Журнал регистрации несчастных случаев с учащимися (воспитанниками)» или в «Журнал регистрации несчастных случаев на производстве»;
- несчастные случаи, происшедшие во время образовательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.

8. Возложить ответственность на учителей, классных руководителей, воспитателей ГПД за:

- безопасное проведение образовательного процесса,
- принятие мер по оказанию доврачебной помощи пострадавшему, оперативное извещение руководства о несчастном случае,
- проведение инструктажа обучающихся (воспитанников) по безопасности труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятиях с обязательной регистрацией в классном журнале или «Журнале инструктажа учащихся по охране и безопасности труда»,
- организацию изучения учащимися, воспитанниками правил: по охране труда, дорожного движения, поведения в быту, на воде и т.д.,
 - сохранение жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса,
 - осуществление контроля за соблюдением правил (инструкций) по охране труда.

9. Возложить ответственность на учителя основ безопасности жизнедеятельности
Робакидзе А.Б.

- обеспечение соблюдения обучающимися, воспитанниками правил безопасности при проведении образовательного процесса,

- участие в планировании мероприятий по охране жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников учреждения,
- взаимодействие с другими учреждениями по вопросам обеспечения безопасности, жизнедеятельности,
- совершенствование МТБ по курсу «Обеспечение охраны жизнедеятельности, хранение индивидуальных средств защиты»,
- разработку плана ГО учреждения, проведение занятий и объективных учений в соответствии с требованиями,
- обеспечение готовности коллективных средств защиты и правильное их использование,
- проведение инструктажей и консультаций с работниками и учащимися по вопросам безопасности жизнедеятельности,
- участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев с учащимися, воспитанниками, работниками,
- осуществление административно-общественного контроля по вопросам охраны труда,
- несет личную ответственность за жизнь, здоровье обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса.
- осуществление мер по предупреждению террористических действий, несет личную ответственность за жизнь, здоровье обучающихся, воспитанников во время ЧС, ведет пропагандистскую работу по ликвидации безграмотности участников учебного процесса в плане поведения людей в чрезвычайной ситуации (взрыв, террористический акт и т.д.)

10. Вменить в обязанность директору школы или лицам его заменяющим:

- оформлять прием на работу новых сотрудников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения;
- контролировать своевременное проведение диспансеризации учащихся, воспитанников, сотрудников учреждения;
- обеспечение безусловного выполнения директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний госнадзора, СЭС, технической инспекции по труду, пожарнадзора;
- немедленное сообщение о групповом, тяжелом несчастном случае и случае со смертельным исходом вышестоящему руководителю и родителям пострадавшего, принятие всех необходимых мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай;
- утверждение инструкций по охране труда по согласованию с ПК;
- проведение вводного инструктажа по охране труда с вновь поступающими на работу, инструктажа на рабочем месте. Оформлять проведение инструктажа в соответствующих журналах;
- персональная ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий образовательного процесса.

11. Поручить директору школы ведение «Журнала регистрации вводного инструктажа по безопасности труда» и «Журнала регистрации инструктажа по безопасности труда на рабочем месте»:

- Зам. дир. по восп. работе школы - ведение «Журнала регистрации несчастных случаев с учащимися (воспитанниками),*
- учителю ОБЖ (совместно с председателем ПК) - «Журнала регистрации несчастных случаев на производстве»;*
- завхозу- ведение «Журнала проверки знаний по сантехнике безопасности у персонала I-й группы по электробезопасности».*
- завхозу(по тех. персоналу) и учителю ОБЖ(по пед. персоналу)- ведение - утверждение инструкций по охране труда по согласованию с ПК;*

- проведение вводного инструктажа по охране труда с вновь поступающими на работу, инструктажа на рабочем месте. Оформлять проведение инструктажа в соответствующих журналах;

- персональная ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий образовательного процесса.

Директор школы:

/Л.В.Харенко/

С приказом ознакомлены:

Приложение № 4
к коллективному договору
от 25 апреля 2013 года
Пед. коллектива
МКУО «СОШ п. Ударный»

Утверждаю:

Директор
МКУО «СОШ п. Ударный»

_____/Л.В.Харенко/
(подпись, Ф.И.О.)

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУО «СОШ п. Ударный»

_____/Л.Б.Горская/
(подпись, Ф.И.О.)

Общие нормы выдачи спецодежды

Нормы бесплатной выдачи спецодежды

Нормы бесплатной выдачи спецодежды Приказом Минздравсоцразвития России от 01.09.2010 N 777н утверждены Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых

в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Остановимся подробнее на данных изменениях.

Работодатель обязан бесплатно обеспечивать средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) своих работников, если они заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Это установлено в ст. ст. 212 и 221 Трудового кодекса РФ. Данными средствами работники снабжаются в соответствии с типовыми нормами, установленными в порядке, определяемом Правительством РФ. Список профессий работников, которым в обязательном порядке выдается спецодежда, сформирован соответствующими постановлениями Минздравсоцразвития России и Минтруда России.

Так, для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 01.10.2008 N 541н.

Нормы бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единые для всех отраслей, утверждены Постановлением Минтруда России от 31.12.1997 N 70.

Для каждой отрасли действуют свои типовые нормы, устанавливаемые в данный момент Минздравсоцразвития России. В этих документах приведен перечень СИЗ для работников тех или иных профессий, нормы их выдачи, срок использования.

Отраслевые нормы пополнились еще одним документом. Минюст России 27 сентября 2010 г. за N 18549 зарегистрировал Приказ Минздравсоцразвития России от 01.09.2010 N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (далее - Приказ N 777н).

Документ опубликован в Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти (2010, N 42) и вступает в силу через 10 дней после официального опубликования.

Типовые нормы, установленные Приказом N 777н, касаются тех, кто работает в условиях повышенной опасности (в частности, гражданского персонала, персонала пожарной охраны, работников, участвующих в предупреждении чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий, сотрудников государственной авиации МЧС России, а также работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда и выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением). Нормы приведены в зависимости от профессий и занимаемых должностей.

В случае отсутствия у работодателя технических возможностей для химчистки, стирки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания СИЗ данные работы выполняются организацией, привлекаемой работодателем по гражданско-правовому договору (п. 32 Межотраслевых правил). Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель предоставляет специально оборудованные помещения (гардеробные). В

случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения или прихода в негодность по не зависящим от работников причинам работодатель выдает им другие, исправные, либо обеспечивает их замену или ремонт (п. 25 Межотраслевых правил).

Работники обязаны бережно относиться к полученным в пользование СИЗ, своевременно извещать работодателя (своего непосредственного руководителя или лицо, ответственное за охрану труда в учреждении) о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания этих средств (п. 18 Межотраслевых правил). Если работодатель не обеспечил СИЗ сотрудников, занятых на работах с опасными или вредными условиями труда (работающих в особых температурных условиях либо выполняющих работы, связанные с загрязнением), он не имеет права требовать от работников исполнения трудовых обязанностей. Более того, учреждение обязано оплатить таким работникам время вынужденного простоя (ч. 6 ст. 220 ТК РФ)

Общие профессии - Типовые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОЧИМ И СЛУЖАЩИМ

Утверждены постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 12 февраля 1981 г. № 47/П—2, Дополнены и изменены постановлением этих органов от 21 августа 1985 г. № 289/П—8 и от 6 ноября 1986 г. № 476/П—12.

№ п/п	Профессия и должность	Спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12
2	Рабочий по обслуживанию зданий помещений	Рукавицы брезентовые Респиратор Очки защитные Сапоги резиновые Куртка брезентовая	До износа До износа 1 12
3	Кладовщик; подсобный (транспортный) рабочий, занятый на складе	<i>При постоянной работе на складе Горючих и смазочных материалов лаков и красок:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником Рукавицы комбинированные <i>Кислот, щелочей и других химикатов:</i> Костюм хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой Сапоги резиновые Перчатки резиновые Очки защитные	6 3 12 12 Дежурные До износа

4	Лаборант (всех наименований), техник, препаратор, занятые в химических и технологических лабораториях	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	18 Дежурный Дежурные До износа
5	уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные <i>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</i> Перчатки резиновые	12 2 12 6
6	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования; электромонтер по ремонту электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические <i>При работе на горячих участках:</i> Комбинезон хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой вместо полукомбинезона хлопчатобумажного	12 Дежурные Дежурные 12
	повар	Халат или куртка, чепчик, фартук хлопчатобумажный	2 До износа
	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный или фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Перчатки резиновые	2 1 До износа До износа
	Сторож	Куртка утепленная валенки	1 1

≡

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования администрации
Прикубанского муниципального района

Х.М. Салпагарова

11 СЕНТЯБРЯ 2011 Г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКУО " СОШ п. Ударный"

Л.В. Харенко

11 СЕНТЯБРЯ 2011 Г.

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ
МКУО " СОШ п.Ударный"
НА 2011-2012 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование должности	Количество ставок
1. Административный персонал		
1.1.	Директор	1
1.2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1
1.3	Заместитель директора по внеклассной и внешкольной воспитательной работе с детьми	1
1.4	главный бухгалтер	1
ИТОГО		4
2. Педагогический персонал		
2.1	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	1
2.2	Педагог- психолог	1
2.3	Воспитатель	2
2.4	Старший вожатый	1
2.5	Педагог дополнительного образования	1,5
2.6	Учитель	19,16
ИТОГО		25,66
3. Учебно-вспомогательный персонал		
3.1	Заведующий хозяйством	1
3.2	Библиотекарь	0,5
3.3	Кассир	0,5
ИТОГО		2,00
4. Обслуживающий персонал		
4.1	Уборщик производственных и служебных помещений	3
4.2	Вахтер	1
4.3	Сторож	2
4.4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1
4.5	Повар	1
4.6	Подсобный кухонный рабочий	1
4.7	Электрик	1
ИТОГО		10,00
Всего по учреждению		41,66

Главный бухгалтер

С.Н. Чмутова

Утверждаю
Директор школы:
Л.В.Харенко

**График отпусков пед. работников
МКУО «СОШ п. Ударный»
на 2012-2013 учебный год**

№п/п	Ф.И.О.	должность	отпуск	Выход на работу
1	Айбазова Л.М.	завуч	С 1.06.13	С 30.07.13
2	Артюшенко Е.В.	Зам. дир. по уч-восп. раб.	С 1.06.13	С 30.07.13
3	Евдокимова Е.А.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
4	Гомезардашвили И.Г.	Педагог доп. обр.	С 1.06.13	С 30.07.13
5	Горская Л.Б.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
6	Темиреева П.Х.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
7	Рыбалко С.М.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
8	Варламова О.А.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
9	Узденова З.Б.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
10	Василенко Н.А.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
11	Василенко Р.В.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
12	Байчорова Т.И.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
13	Ливадняя В.И.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
14	Рактович А.Н.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
15	Звягинцева Т.А.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
16	Ефимова Г.И.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
17	Приходько Н.Г.	учитель	Декретный отпуск	
18	Таранова С.Н.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
19	Полещук О.А.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
20	Власова Т.К.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
21	Смирницких В.А.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
22	Робакидзе А.Б.	учитель	С 1.06.13	С 30.07.13
23	Харенко Л.В.	директор	С 1.07.13	С 31.08.13
24	Третьякова О.И.	воспитатель	С 1.06.13	С 30.07.13

**График отпусков тех. персонала
МКУО «СОШ п. Ударный»
на 2012-2013 уч. год**

№ п/п	Ф.И.О.	должность	отпуск	Выход на работу
1	Ребров В.И.	Рабочий по обсл. Помещен.	С 1.06.2013	30.06.2013
2	Тарасевич Г.В.	сторож	С 1.08.2013	29.08.2013
3	Тарасевич Н.А.	сторож	С 1.09.2013	29.09.2013
4	Тарасова М.Н.	уборщ. служ помещ.	С 1.05.2013	
5	Закирова Т.А.	Кух. рабоч.	С 1.08. 2013	29.08.2013
6	Байрамукова А.Х.	повар	С 1.06.2013	30.06.2013
7	Тарабанов В.А.	электрик	С 1.05.2013	
8	Карачаева Е.М.	уборщ. служ помещ.	С 1.05.2013	
9	Милушко А.А.	вахтер	С 1.12.2013	29.09.2013
10	Айбазова А.Х..	завхоз	С 1.09.2013	29.09.2013
11	Чмутова С.Н.	Гл. бухгалтер	С 15.07.2013	12.08.2013

X

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования администрации
Прикубанского муниципального района
Х.М. Салпагарова



УТВЕРЖДАЮ
Директор МКУО «СОШ п. Ударный»
П.В. Харенко

Заполнение штатного расписания МКУО «СОШ п. Ударный» на 01.09.2013 учебный год.

№ п/п	Наименование должности	кол-во ставок	категория	оклад с 6,5%	компенсационные выплаты		Стимулирующие выплаты				доведение до 4611	месячный ФОТ	Ф.И.О.
					%	сумма	%	сумма	за стаж	%			
1. Административный персонал													
1	директор	1,00	в	10714,31			3228,45	9	15,00%	1607,15		15549,91	Харенко П.В.
2	зам. директора по учебно-воспитательной работе	1,00	1	8571,45			2347,99	5	15,00%	1285,72		12205,16	Либазова П.М.
3	зам. директора по внеклассной и внешкольной воспитательной работе с детьми	1,00	в	9642,88			2904,07	7	15,00%	1445,43		13993,38	Артюшенко Е.В.
4	Главный бухгалтер	1,00	б	8571,45	12%	1028,57	2950,41	1	5,00%	428,57		12079,00	Чмутова С.Н.
итого		4,00		37500,09		644,98	11430,92			4339,30		54727,45	
2. Педагогический персонал													
1	преподаватель - организатор (основ. безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	1,00	б	4763,74									
2	педагог - психолог	1,00	в	8861,47						0,00	441,26	5205,00	Робамдзе А.Б.
3	педагог дополнительного образования	0,11		4363,21								8861,47	вакансия
3	педагог дополнительного образования	0,89		4363,21								484,80	Гомельцадзешвили И.Г.
5	учитель	19,16		156884,23		39210,97						3878,41	вакансия
	воспитатель	1,00		5014,80					23,5%+14	55000,00		250295,20	
	воспитатель	0,50									190,20	5205,00	Третьякова О.И.
	воспитатель	0,50		5014,80								2602,50	Полежаев О.А.
											190,20	2602,50	вакансия

Итого	24,16	188465,46	35270,97	55000,00	821,66	279134,88
3. Учебно-вспомогательный персонал						
1. Библиотекарь	0,50	2230,16	16%			2586,08
2. Инспектор	0,50	1390,43				1206,07
3. Дир. колл.	1,00	2648,19				2356,61
Итого	2,00	6474,78		0,00		3562,88
4. Обслуживающий персонал						
1. Уборщик производственных и служебных помещений	1,00	2765,24	12%			2107,93
2. сторож	1,00	2765,24	12%			2107,93
3. электр.	1,00	2765,24	35%			1471,93
4. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,50	1396,43				1206,07
5. электр.	1,00	2762,67				1206,07
6. слесарь	1,00	2762,67	12%			2412,13
7. Подсобный слух рабочий	1,00	2762,67	12%			2076,99
Итого	10,00	27762,91				20685,86
Всего по учреждению	40,16	281203,24		59339,30		25070,20
С. Н. Мухомова						