


«Согласовано».


Председатель профсоюзного комитета
МБОУ СОШ с. Воздвиженка


Кукишева Г.В.
«06» марта 2017 г.

«Утверждаю».

Директор
МБОУ СОШ с. Воздвиженка




Карпова Е.В.
«06» марта 2017 г.

Принят решением
общего собрания трудового коллектива
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

Секретарь  Вишневская Г.М.

Протокол №1 от «06» марта 2017 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа
с. Воздвиженка» Уссурийского городского округа
с 06 марта 2017 года по 05 марта 2020 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20_ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Общие положения.....	3-4
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4-6
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	6-7
4. Рабочее время и время отдыха.....	7-18
5. Оплата и нормирование труда.....	19-22
6. Социальные гарантии и льготы	22-23
7. Охрана труда и здоровья	23-26
8. Гарантии профсоюзной деятельности.....	26-30
9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	30-31
10. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.....	31
11. Порядок изменения Коллективного договора.	31-32
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	33-46
Приложение №2. Положение об оплате труда работников.....	47-96
Приложение №3. Соглашение по охране труда.....	97-99
Приложение №4. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.....	100
Приложение №5. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.....	101
Приложение №6. Перечень профессий, должностей с вредными условиями труда.....	102
Приложение №7. Форма расчётного листка.....	103-104
Приложение №8. График сменности сторожей.....	105

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Воздвиженка» Уссурийского городского округа (далее МБОУ СОШ с. Воздвиженка)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МБОУ СОШ с. Воздвиженка (далее – работодатель) Карповой Елены Владимировны;

работники МБОУ СОШ с. Воздвиженка в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Кукишевой Галины Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ СОШ с. Воздвиженка, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБОУ СОШ с. Воздвиженка в течение 7 рабочих дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 05 марта 2020 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и

нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать 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 под роспись передаётся работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работники должны быть ознакомлены под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 1 день в неделю с сохранением среднего заработка.

2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст.173 ТК РФ).

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

образовательной организации расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (Часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Продолжительность рабочего времени обучающихся образовательного учреждения в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста. (В ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины,

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет),

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для обучающихся общеобразовательного учреждения, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 7,2 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, возможно при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (Часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

4.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.8. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.9. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (кроме сторожей, работающих по графикам).

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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 образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

4.11. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (в столовой), воспитанниками (в группах).

4.13. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, но не позднее 30 мая.

4.14. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.15. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества

часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.16. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

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

4.18. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.19. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приёмом работниками пищи не допускаются.

При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые, в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

4.20. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм

времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

4.21. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

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

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса в целях обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

4.22. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

4.23. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 14, ст. 1289; 2005, № 7, ст.560), определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы которой регулируется образовательным учреждением.

4.24. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.1178-02 (введены в действие постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 ноября 2002 г. № 44, зарегистрировано Минюстом России 5 декабря 2002 г., регистрационный № 3997; пункт 2.9.5 СанПиН), предусматривающих в первые два месяца «ступенчатый» метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

4.25. Режим рабочего времени учителей общеобразовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, заработной платы, с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы.

4.26. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

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, предусмотренных пунктом 4.21 настоящего Договора, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.27. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

4.29. 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.

4.30. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

4.31. Для педагогических работников в периоды каникул, не совпадающие с очередным отпуском, может быть установлен, с их согласия, суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

4.32. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

4.33. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период на базе общеобразовательного учреждения, определяется в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

4.34. В дошкольных группах с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами.

4.35. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.36. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.37. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда - 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня;
- за особый характер работы - 3 календарных дня;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями - 8 календарных дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.38. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.39. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

4.40. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дней отдыха за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, выполнение общественных нагрузок, а также в знаменательных и чрезвычайных ситуациях в следующих случаях:

- рождения ребенка (предоставляется супругу, матери, отцу) – 1 календарный день;
- бракосочетания работника, детей работника – 1 календарный день;
- в случае чрезвычайной ситуации (затопление, пожар и др.) с имуществом работника - 1 календарный день;
- заместителю директора за ненормированный рабочий день - от 1 до 3 календарных дней;
- председателю, членам выборного органа первичной профсоюзной организации за выполнение общественных обязанностей в личное время – от 1 до 3 календарных дней;
- за руководство методическим объединением – от 1 до 2 календарных дней;
- за высокий уровень качества ведения электронных журналов и дневников – 1 день в четверть;
- за организацию работы и оказание помощи при работе в системе «Электронная школа Приморья», «Контингент» - 1 день в четверть;
- за работу с сайтом учреждения – от 1 до 5 дней;
- за обеспечение информационной поддержки учебно-образовательного процесса (обслуживание компьютеров, работа с базами ОГЭ, ЕГЭ, заполнение аттестатов и др.) – от 1 до 5 дней;
- за организацию дополнительных занятий с обучающимися в рамках подготовки к ГИА:
 - 0,5 дней в четверть – до 5 детей;
 - 1 день в четверть – до 10 детей;
 - 1,5 дней в четверть – 11 и более детей.
- за организацию бесплатного питания обучающихся – 1 день в четверть;
- за работу с опекаемыми детьми, инвалидами – от 1 до 2 дней в зависимости от количества опекаемых;
- за организацию на уровне школы работы с обучающимися, воспитанниками девиантного поведения, состоящими на учёте, асоциальными семьями – 1 день в полугодие;
- за организацию общешкольных воспитательных мероприятий, выездов с обучающимися, воспитанниками на конкурсы и соревнования – от 1 до 3 дней;
- за организацию спортивно-оздоровительной работы на уровне школы, внедрение комплекса ГТО, выезды с командой обучающихся, воспитанников на спортивные соревнования УГО, края – от 1 до 5 дней;
- за разработку общеобразовательной программы ФГОС по предмету на уровень образования:
 - от 1 до 3 часов в неделю – 1 день; свыше 3 часов в неделю – 2 дня;

- за выполнение особо важных для учреждения работ - от 1 до 3 дней.

4.41. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.42. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.43. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дня;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.44. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.45. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.45.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.45.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца посредством перечисления на счет работника в Сбербанке.

Днями выплаты заработной платы являются: 30 число текущего месяца – заработная плата за первую половину текущего месяца и 15 число следующего месяца – заработная плата за вторую половину прошедшего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

5.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок

более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №6 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере - 4%.

5.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты и премирование работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

5.11. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.12. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

36 часов в неделю:

старшим воспитателям дошкольного отделения;

педагогам-психологам, методистам (старшим методистам), социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду образовательного учреждения; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 5-11 классов общеобразовательного учреждения;

педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю - учителям 1-4 классов общеобразовательного учреждения;

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

36 часов в неделю - воспитателям дошкольных групп общеобразовательного учреждения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.13. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.14. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования образовательного учреждения норма часов преподавательской работы включает

проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

5.15. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

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

5.16. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

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

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.17. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

6.2.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний ежегодно (на календарный год) заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

7.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

7.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

7.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

7.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК8).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное

содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера и премиальных выплат (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной

организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

XI. ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1 Коллективный договор вступает в силу со дня подписания договора независимо от уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду ст.43, ст.50 ТК РФ

11.2. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания его сторонами и заканчивается датой следующей за датой подписания договора ст.12, ст14 ТК РФ

11.3. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Ст.43 ТК РФ

11.4. При изменении законодательства или в случае необходимости в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка (ПВТР)
для работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с. Воздвиженка»
Уссурийского городского округа**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. «Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (статья 189 Трудового Кодекса Российской Федерации, далее ТК РФ).

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение; призваны чётко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива МБОУ СОШ с. Воздвиженка, способствовать обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, повышению результативности труда, созданию комфортного микроклимата для работников.

1.3. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения всеми работниками МБОУ СОШ с. Воздвиженка.

1.4. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники МБОУ СОШ с. Воздвиженка реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель – МБОУ СОШ с. Воздвиженка, как юридическое лицо, представленное директором школы.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передаётся работнику, другой – хранится в школе, в личном деле работника.

2.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределённым (постоянная работа),

либо определённым на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом работодатель не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определённый срок, если работа носит постоянный характер.

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей – не свыше 6 месяцев.

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт, или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о постановке на учёт в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации, или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинскую книжку с результатами флюорографического обследования и заключением об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении;
- справку об отсутствии (наличии) судимости;

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.6. Приём на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок.

2.7. При приёме работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под роспись работника:

- ознакомить с Уставом МБОУ СОШ с. Воздвиженка и Коллективным договором;
- ознакомить с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;
- провести инструктаж по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несёт ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей добросовестности с его стороны.

2.8. В соответствии с приказом о приёме на работу работодатель обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника. На работающих по

совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить её владельца под роспись в личной карточке.

2.9. На каждого работника школы ведётся личное дело, которое составляют:

- заявление о приёме на работу;
- заверенная копия приказа о приёме на работу;
- один экземпляр письменного трудового договора;
- копия паспорта, или иного документа, удостоверяющего личность;
- копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке;
- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- копия свидетельства о постановке на учёт в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации;
- копия документов воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- согласие на обработку персональных данных;
- автобиография;
- аттестационные листы;
- личная карточка формы Т-2;
- выписки из приказов о переводе, поощрении, присвоении квалификационной категории;
- должностная инструкция;
- копии свидетельств о повышении квалификации, удостоверений по охране труда, и др.

Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в т.ч. и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

О приёме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учёта личного состава.

2.10. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия. Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены статьями 4, 74 ТК РФ.

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договорённости между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ.

2.12. Днём увольнения считается последний день работы. В день работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесённой в неё и заверенной печатью школы записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный

расчёт. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник школы имеет права и несёт обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации (статьи 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399), ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

3.2. **Работник имеет право** на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, Коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы;
- отдых установленной продолжительности;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;
- объединение, включая право на создание профсоюзов;
- участие в управлении школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом школы;
- защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством;
- получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ, Приморского края, Учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

3.3. **Работник обязан:**

- добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину; работать честно; своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы;
- содержать своё учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- быть всегда вежливым, внимательным к обучающимся, воспитанникам, родителям (законным представителям) обучающихся и воспитанников, членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей всеми участниками образовательного процесса, соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
- систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, профессиональную квалификацию;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, 1 раз в год проходить флюорографическое обследование.

3.4. Учитель (дополнительно) обязан:

- иметь рабочую программу по предмету (с годовым календарно-тематическим планированием), поурочные планы на каждый учебный час; социальный педагог, педагог-психолог, педагоги дополнительного образования иметь годовую программу работы;
- по прибытии и перед убытием из школы ознакомиться с возможными изменениями в расписании уроков;
- со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;
- независимо от расписания уроков присутствовать на педагогических советах, семинарах, совещаниях, на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся;
- своевременно докладывать администрации о чрезвычайных ситуациях в классе, школе;
- выполнять приказы работодателя, не противоречащие закону; при несогласии с приказом обжаловать его в комиссию по трудовым спорам или в профсоюзный

комитет; выполнять распоряжения администрации, входящие в круг должностных обязанностей, точно и в срок;

3.5. Классный руководитель (дополнительно) обязан:

- иметь годовое планирование воспитательной работы в классе к срокам, установленным заместителем директора, организатором ВР; иметь сценарии на тематические классные часы;
- заниматься с классом воспитательной внеурочной работой, согласно имеющемуся плану воспитательной работы (классному и школьному);
- проводить (не менее 4 раз за учебный год) классные родительские собрания;
- один раз в неделю проводить проверку выставления отметок в дневниках учащихся.

3.6. Педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, принимать все предусмотренные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками школы; при травмах и несчастных случаях – оказывать посильную помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации школы.

3.7. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

3.8. Всем работникам в помещении школы запрещается:

- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий;
- курение на территории школы.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель в лице директора и уполномоченных им должностных лиц имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов школы;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;
- принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты школы в порядке, установленном законодательством и Уставом школы;
- устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы с учётом мнения профсоюзного комитета;

- устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарифной сетки или другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии;
- разрабатывать и утверждать с учётом мнения профсоюзного комитета «Положение о надбавках, доплатах и премиях».

4.2. **Работодатель обязан:**

- соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и права работников;
- предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- контролировать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учёт рабочего времени;
- своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;
- организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определённое рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учёбы, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, своевременно производить ремонт школы, контролировать эффективность работы технического персонала;
- обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы школы;
- своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ;
- обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях;

- принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарём;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников школы, контролировать знание и соблюдение обучающимися и воспитанниками и работниками школы всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;
- обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников и учащихся;
- организовывать горячее питание обучающихся, воспитанников и сотрудников школы;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении школой, своевременно рассматривать заявления работников, сообщать им о принятых мерах;
- принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся и воспитанников во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых школой, о всех происшествиях незамедлительно сообщать в Управление образованием.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. Режим работы школы определяется Уставом, Коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора. В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя. Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от количества смен приказом директора школы.

5.2. График работы школьной библиотеки утверждается директором школы и должен быть удобным для обучающихся.

5.3. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, настоящими Правилами, должностными инструкциями, планами учебно-воспитательной работы школы. Работодатель обязан организовать учёт явки на работу и ухода с работы. В случае неявки на работу по болезни работник обязан, при наличии такой возможности, известить работодателя как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, семинаров, совещаний, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается, исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40 и 35 минут устанавливается только для обучающихся, перерасчёта количества

занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.4. Работодатель предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная нагрузка не превышает 24 часов, имеется возможность не нарушать требования, предъявляемые к организации учебного процесса и нормы СанПиН.

5.5. Рабочий день учителя начинается за 15 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонок) о его начале, прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. С начала урока и до его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

5.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск, ознакомление с ней производится под роспись работника. При определении объёма учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно по сложившимся в школе условиям труда.

Установленный на начало учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, перевода части классов-комплектов в школы-новостройки той же местности, а также других исключительных случаев, попадающих под условия, предусмотренные статьёй 73 ТК РФ).

5.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учётный период. График утверждается директором школы. В нём указываются часы работы и перерывы для отдыха и приёма пищи. График сменности объявляется работникам под расписку, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.8. Привлечение работников к работе в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до 3-х лет.

5.9. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков (занятий). График дежурства составляется на

определённый учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается на доске объявлений (в доступном для всех педагогических работников месте).

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению работодателя и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу. Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора школы не позднее, чем за две недели до начала каникул. Работники в период каникул имеют право на суммированный учёт рабочего времени.

5.11. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей (классных руководителей) проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.12. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета, семинары, совещания, заседания школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительские собрания – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, занятия кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часа.

5.13. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления администрации школы.

5.14. Работодателю запрещается:

- привлекать обучающихся без их согласия и согласия родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренных образовательной программой и не связанных с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся, по их просьбе и заявлению их родителей, приказам по УО от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных мер безопасности с учётом возраста и индивидуальных особенностей;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.15. Посторонние лица, родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора

школы или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля.

5.16. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии обучающихся, воспитанников, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся и иных лиц.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется работодателем с учётом обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам.

6.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с работодателем. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительности рабочего отпуска.

7. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почётными грамотами.

7.2. Поощрения применяются работодателем. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

7.3. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почётным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

7.4. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почётных

званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными законодательством для работников образования.

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путёвки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.д.).

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы, настоящими Правилами, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, должностными инструкциями, Коллективным договором влечёт за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель налагает следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.3. Дисциплинарные взыскания налагаются только работодателем. Работодатель имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, ходатайствовать о пересмотре очередности на получение льгот.

8.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для неналожения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение. Дисциплинарные взыскания налагаются работодателем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Приказом директора назначается комиссия для дисциплинарного расследования, в состав которой в обязательном порядке входят члены профсоюзного комитета. Дисциплинарное расследование проводится в письменной форме – объяснения

различных лиц, справки, документы и т.п. При осуществлении дисциплинарного расследования обязательно исследование следующих моментов:

- действительно ли факт (событие) имели место;
- где, когда, при каких обстоятельствах всё произошло;
- в чём выразился проступок;
- наличие вины в действиях конкретных лиц и степень вины;
- обстоятельства, смягчающие и отягчающие ответственность виновного лица;
- причины и условия, способствующие совершению проступка.

Расследование завершается подробным письменным заключением обо всех установленных обстоятельствах нарушения, виновных лицах, указываются предложения для принятия решения администрацией. По материалам расследования директор школы в срок не более 3-х дней принимает решение и объявляет его в приказе по учреждению. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 56 Закона РФ «Об образовании».

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершённого проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующая работа и поведение работника.

8.7. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трёхдневный срок. Приказ доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов обучающихся и воспитанников.

8.8. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству профкома школы имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

9. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

9.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии.

9.2. Все работники, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности.

9.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний всеми работниками должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья

детей, Инструкция о мерах пожарной безопасности, действующие для образовательных учреждений.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются приказом работодателя с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

10.2. С Правилами внутреннего трудового распорядка должен быть ознакомлен под роспись каждый вновь поступающий на работу в учреждение работник до начала выполнения его трудовых обязанностей.

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с. Воздвиженка»
Уссурийского городского округа

Содержание.

- I. Общие положения.
- II. Установление размеров окладов работников Учреждения.
- III. Размеры окладов педагогического, учебно-вспомогательного и медицинского персонала Учреждения
- IV. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих
- V. Размеры окладов по профессиональным группам общеотраслевых профессий рабочих
- VI. Порядок и условия выплат компенсационного характера
- VII. Условия оплаты труда административного персонала Учреждения
- VIII. Условия оплаты труда педагогических и других работников Учреждения
- IX. Формирование фонда оплаты труда
- X. Нормы часов педагогической работы за ставку (оклад) педагогических работников, режим рабочего времени, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей
- XI. Исчисление заработной платы педагогического персонала Учреждения
- XII. Условия почасовой оплаты труда
- XIII. Другие вопросы оплаты труда

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано для муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Воздвиженка» Уссурийского городского округа (далее по тексту – Учреждение) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Решением Думы Уссурийского городского округа от 07.09.2011г. № 438-НПА, Решением Думы Уссурийского городского округа от 07.11.2012г. № 636-НПА, Решением Думы Уссурийского городского округа от 26.06.2013г. № 740-НПА, Решением Думы Уссурийского городского округа от 30.09.2013г. № 782-НПА, Решением Думы Уссурийского городского округа от 29.08.2014 г. № 946-НПА, Решением Думы Уссурийского городского округа от 27.09.2016 г. №461-НПА

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) мнения представительного органа работников.

3. Заработная плата, установленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений образования, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Установление размеров окладов работников Учреждения

4. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», изменений в Положение "Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Уссурийского городского округа", принятых Решением Думы Уссурийского городского округа от 29.08.2014 г. № 946-НПА.

5. Работникам Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера, работающим в сельском населенном пункте, оклады по основной занимаемой должности увеличиваются на 25 процентов и образуют новый оклад.

**III. Размеры окладов педагогического, учебно-вспомогательного
и медицинского персонала Учреждения**

6. Таблица 1

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)	Размеры окладов, увеличенных на 25% (руб.)
1	2	
Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования		
II. Должности, отнесенные к ПКГ "учебно-вспомогательный персонал второго уровня":		
1-ый квалификационный уровень (младший воспитатель)	4160	5200
III. Должности, отнесенные к ПКГ "педагогические работники":		
1-ый квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	6646	8308
1-ый квалификационный уровень, <u>наличие первой квалификационной категории</u>	8544	10680
1-ый квалификационный уровень, <u>наличие высшей квалификационной категории</u>	9114	11393
3-ий квалификационный уровень (воспитатель; педагог-психолог)	8544	10680
3-ий квалификационный уровень, <u>наличие первой квалификационной категории</u>	9304	11630
3-ий квалификационный уровень, <u>наличие высшей квалификационной категории</u>	10063	12579
4-ый квалификационный уровень (старший воспитатель)	9494	11868
4-ый квалификационный уровень, <u>наличие первой квалификационной категории</u>	9873	12341
4-ый квалификационный уровень, <u>наличие высшей квалификационной категории</u>	10443	13054
Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу		
I. Должности, отнесенные к ПКГ "учебно-вспомогательный персонал первого уровня":	3267	4084

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)	Размеры окладов, увеличенных на 25% (руб.)
1	2	
(вожатый; секретарь учебной части)		
III. Должности, отнесенные к ПКГ "педагогические работники":		
<u>1-ый квалификационный уровень</u> (старший вожатый)	5211	6514
1-ый квалификационный уровень, <u>наличие первой квалификационной категории</u>	6699	8374
1-ый квалификационный уровень, <u>наличие высшей квалификационной категории</u>	7145	8931,25
<u>2-ой квалификационный уровень</u> (педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог)	5955	7444
2-ой квалификационный уровень, <u>наличие первой квалификационной категории</u>	7145	8931
2-ой квалификационный уровень, <u>наличие высшей квалификационной категории</u>	7667	9584
<u>4-ый квалификационный уровень</u> (преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель)	9494	11868
4-ый квалификационный уровень, <u>наличие первой квалификационной категории</u>	9873	12341
4-ый квалификационный уровень, <u>наличие высшей квалификационной категории</u>	10443	13054

Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования и прибывшим на работу в Учреждение по направлению отраслевого органа в год окончания образовательного учреждения, размеры окладов устанавливаются по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без учета квалификационной категории.

6. Размеры окладов работников медицинского персонала Учреждения

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников	Размеры окладов (руб.)	Размеры окладов, увеличенных на 25% (руб.)
1	2	
Медицинский персонал образовательных учреждений, реализующих основную		

Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников	Размеры окладов (руб.)	Размеры окладов, увеличенных на 25% (руб.)
1	2	
образовательную программу дошкольного образования		
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
<u>1-ый квалификационный уровень</u> (медицинская сестра)	5239	6549

IV. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих

7. Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (руб.)	Размеры окладов, увеличенных на 25% (руб.)
1	2	
Работники, занимающие должности служащих образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования		
II. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
<u>2 квалификационный уровень</u> (заведующий хозяйством)	5547	6934
III. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
<u>1 квалификационный уровень</u> (бухгалтер)	7171	8964
Работники, занимающие должности служащих образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу		
I. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
<u>1 квалификационный уровень</u> (делопроизводитель; секретарь-машинистка)	3958	4948
II. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
<u>1 квалификационный уровень</u> (лаборант)	4146	5183
<u>2 квалификационный уровень</u>	4523	5654

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (руб.)	Размеры окладов, увеличенных на 25% (руб.)
1	2	
(заведующий хозяйством)		
III. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
<u>1 квалификационный уровень</u> (бухгалтер)	6031	7539

V. Размеры окладов по профессиональным группам общепромышленных профессий рабочих

8. Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (руб.)	Размеры окладов, увеличенных на 25% (руб.)
1	2	
Профессии рабочих образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования		
I. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
<u>1 квалификационный уровень</u> Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, (дворник, кастелянша, машинист по стирке белья, подсобный рабочий), сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)	3236	4045
II. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
<u>1 квалификационный уровень</u> Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; (рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений, мастер по хозяйству, повар)	3699	4624
Профессии рабочих образовательных учреждений, реализующих		

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (руб.)	Размеры окладов, увеличенных на 25% (руб.)
1	2	
основную общеобразовательную программу		
I. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
<u>1 квалификационный уровень</u> Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, (гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений)	2638	3298

Таблица 5

I. Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (руб.)	Размеры окладов, увеличенных на 25% (руб.)
1	2	
ПКГ "Общепромышленные должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь)	5151	6439

VI. Порядок и условия выплат компенсационного характера

9. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

б) Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина доплаты не может быть менее четырех процентов оклада (должностного оклада).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим её ранее. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

в) Выплаты за работу с особыми условиями труда.

Учителям, педагогическим и другим работникам, деятельность которых непосредственно связана с обучением и воспитанием учащихся (воспитанников), за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях производится доплата к окладу по основной должности в следующих размерах и случаях:

20 процентов оклада - учителям за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья и детей, нуждающихся в длительном лечении;

20 процентов оклада - специалистам и другим работникам логопедических групп дошкольных учреждений.

Установление доплат применяется по одному основанию и не образует новый оклад.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты на 20% к окладам (ставка заработной платы), определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

Учителям и другим педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях (далее – нормативная наполняемость), либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в учреждениях, расположенных в сельской местности. Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах, пропорционально нагрузке согласно тарификации:

1-4 классы – 10 процентов оклада (должностного оклада) из расчёта на 1 ставку;

по русскому языку и литературе – 15 процентов оклада (должностного оклада) пропорционально часов учебной нагрузки по данным дисциплинам;

по математике и иностранному языку – 10 процентов оклада (должностного оклада) пропорционально часов учебной нагрузки по данным дисциплинам.

10. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент – 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка, молодежи до 30 лет, прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов.

11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), при совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

VII. Условия оплаты труда административного персонала Учреждения

12. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

13. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается нормативным правовым актом администрации Уссурийского городского округа.

Должностной оклад заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения с учетом корректирующих коэффициентов.

14. Порядок, размеры и условия выплаты руководителю Учреждения за высокие результаты работы и премии за качество выполняемых работ устанавливаются нормативным правовым актом администрации Уссурийского городского округа.

15. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за выслугу лет – ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в государственных образовательных и муниципальных образовательных учреждениях Приморского края в следующих размерах:

от 1 до 3 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);

от 3 до 5 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада);
свыше 5 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада);
выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем на 1 ставку заработной платы по основной должности;

за высокие результаты работы – ежемесячно в размерах до 50 процентов должностного оклада.

16. Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителю директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются данным локальным нормативным актом в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

Показатели и размеры стимулирующих выплат
за высокие результаты работы

Категории работников	Критерии качества	Проценты к должностному окладу
Заместитель директора	1. Результативность работы по подготовке и проведению ГИА-9 в учреждении.	5%
	2. Результативность работы по подготовке и проведению ЕГЭ в учреждении.	5%
	3. Эффективная организация внутришкольного контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	5%
	4. Результативная работа диспетчера расписания, своевременная замена уроков.	5%
	5. Эффективная организация работы по введению ФГОС нового поколения на всех ступенях.	5%
	6. Эффективная организация методической работы, создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов.	5%
	7. Своевременное, качественное предоставление всех форм квартальной, полугодовой, годовой отчетности.	5%
	8. Отсутствие замечаний по результатам текущего контроля и плановых проверок уполномоченных организаций и должностных лиц.	5%
	9. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы,	5%
	10. Результативное участие в методических выставках, конкурсах профессионального мастерства.	5%

Главный бухгалтер	1. Своевременное, качественное предоставление всех форм квартальной, полугодовой, годовой отчетности. Качественная и эффективная работа с документацией, своевременное предоставление запрашиваемой информации.	5 %
	2. Эффективность исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности. Отсутствие остатков на лицевых счетах на конец полугодия, года, дебиторской и кредиторской задолженности.	5 %
	3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников.	5%
	4. Выполнение муниципального задания.	5%
	5. Отсутствие замечаний по результатам текущего контроля и плановых проверок уполномоченных организаций и должностных лиц.	5 %
	6. Систематическая работа с сайтами: Общероссийским Официальным Сайтом «Госзакупки», bus.gov.ru, и др.	15%
	7. Разработка новых программ, положений, подготовка к ним экономических расчётов.	5%
	8. Эффективное оказание платных услуг	5%

VIII. Условия оплаты труда педагогических и других работников Учреждения

17. Заработная плата педагогических и других работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

18. Выплаты компенсационного характера педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

19. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за выслугу лет - ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в государственных образовательных и муниципальных образовательных учреждениях Приморского края в следующих размерах:

- от 1 до 3 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);
- от 3 до 5 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада);

свыше 5 лет – 30 процентов оклада (должностного оклада);
 выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем на 1 ставку заработной платы по основной должности;

за качество выполняемых работ - ежемесячно в размере до 250 процентов должностного оклада.

Показатели и размеры стимулирующих выплат
 за качество выполняемых работ:

Категории работников	Критерии качества	Размеры выплат в процентах к должностному окладу и баллах
Педагогический персонал		
Учитель	1. Обеспечение требований техники безопасности, охраны труда, СанПиН, эстетического состояния учебного кабинета;	3%
	- Обеспечение требований техники безопасности, охраны труда, СанПиН в кабинетах повышенной опасности (химии, физики, биологии, информатики, технологии для девочек, спортивного зала, спортивных площадок), систематизация и сохранность оборудования и наглядных пособий для обеспечения качества проведения лабораторных работ, практических занятий.	10%
	- Обеспечение требований техники безопасности, охраны труда, СанПиН в учебных мастерских, сохранность станков, систематизация оборудования и наглядных пособий для обеспечения качества проведения практических занятий;	20%
	- Качественная подготовка учебного кабинета к новому учебному году с большим объемом работ (капитальный ремонт)	10%
	- Организация и проведение текущего ремонта.	5%
	2. Качественная организация и проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
	- проведение разовых мероприятий;	5%
	- систематическая работа по организации школьных спортивных мероприятий;	10%
- активное участие в мероприятиях УГО;	20%	
3. Высокий уровень организации работы школьного методического объединения учителей-предметников, классных руководителей.	5%	
4. Разработка авторских учебных программ,		

	проведение инновационной работы, ведение опытно-экспериментальной работы.	20 баллов
	5. Сопровождение уроков дистанционного обучения	0,5% за 1 урок
	6. Реализация мер по внедрению и использованию программных технических средств, обеспечивающих доступ к сети Интернет.	
	- Качественное обслуживание персональных компьютеров.	5% за 1 компьютер
	- Администрирование электронных дневников и журналов учреждения.	10%
	- Ведение электронных дневников и журналов учителями-предметниками	0,2% за 1 урок
	- Систематическая, качественная работа учителей-предметников с электронными дневниками	0,4% за 1 урок
	7. Разработка, оформление, систематическая работа с сайтом Учреждения.	30%
	8. Создание и реализация системы дополнительных занятий для учащихся	
	- по подготовке к экзаменам по выбору в 9 классе (по среднему арифметическому показателю посещения занятий учащимися в месяц):	
	1-5 учащихся	5%
	6-10 учащихся	6%
	11-15 учащихся	7%
	16-20 учащихся	8%
	21-25 учащихся	9%
	26-30 учащихся	10%
	- по подготовке к ГИА по обязательным предметам в 9 классе (по среднему арифметическому показателю посещения занятий учащимися в месяц):	
	1-5 учащихся	7%
	6-10 учащихся	8%
	11-15 учащихся	9%
	16-20 учащихся	10%
	21-25 учащихся	11%
	26-30 учащихся	12%
	- по подготовке к ЕГЭ по предметам по выбору в 11 классе (по среднему арифметическому показателю посещения занятий учащимися в месяц):	
	1-5 учащихся	7%
	6-10 учащихся	9%
	11-15 учащихся	11%
	16-20 учащихся	13%
	21-25 учащихся	15%
	26-30 учащихся	17%
	- по подготовке к ЕГЭ по обязательным предметам	

<p>в 11 классе (по среднему арифметическому показателю посещения занятий учащимися в месяц):</p> <p>1-5 учащихся 9%</p> <p>6-10 учащихся 11%</p> <p>11-15 учащихся 13%</p> <p>16-20 учащихся 15%</p> <p>21-25 учащихся 17%</p> <p>26-30 учащихся 19%</p> <p>9. Качественная работа по реализации ФГОС:</p> <p>- Сопровождение уроков и внеурочной деятельности ИКТ:</p> <p>- периодически 2%</p> <p>- систематически 5%</p> <p>- Обеспечение реализации системно-деятельностного подхода; 5%</p> <p>- Систематический мониторинг и диагностика образовательных достижений учащихся 5%</p> <p>- Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями 5%</p> <p>- Участие в коллективных педагогических проектах (например «Виртуальный класс», «Интегрированные курсы» и др.) 5%</p> <p>10. Качественная проверка письменных работ по предметам (кроме указанных в выплатах компенсационного характера):</p> <p>- до 10 часов нагрузки 1 балл</p> <p>- от 11 до 15 часов нагрузки 2 балла</p> <p>- от 16 до 20 часов нагрузки 3 балла</p> <p>- 21 и более часов нагрузки 4 балла</p> <p>11. Выполнение обязанностей организатора питания учащихся. 10%</p> <p>12. Качественная подготовка к учебным занятиям молодых специалистов со стажем работы от 1 до 1,5 лет; 10%</p> <p>13. Высокий уровень качества учебной и воспитательной работы педагогов, награждённых отраслевыми наградами. 5%</p> <p>14. За интенсивность и напряжённость труда в классах с наполняемостью 26 учащихся и более. 1% (за 1 час в неделю)</p> <p>15. За интенсивность и напряжённость труда классного руководителя в классах с наполняемостью 26 учащихся и более. 3%</p> <p>16. Повышение уровня квалификации, совершенствование педагогического мастерства посредством качественной на современном уровне работы в школьных творческих методических группах (педсоветы, семинары, конференции):</p> <p>- в качестве организатора, докладчика; 4%</p>	
--	--

	- в качестве содокладчика	2%
	17. Распространение педагогического опыта, совершенствование педагогического мастерства посредством работы в творческих методических группах, методических семинарах и конференциях:	
	- на уровне УГО	1%
	- на уровне края	2%
	в итоговых методических семинарах и конференциях, при проведении семинаров, мастер-классов городского, краевого уровня на базе учреждения.	20%
	18. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	
	- активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения, в текущих ремонтных работах;	5%
	- качественный ремонт оборудования, наглядных пособий, технических средств обучения;	5%
	- качественная работа по обновлению и пополнению материальной базы учреждения;	5%
	- качественное ведение протоколов педсоветов, семинаров, общих собраний, заседаний комиссии и др.;	5%
	- качественное ведение документации пришкольного оздоровительного лагеря;	10%
	- активное, ответственное участие в работе: Бракеражной комиссии	1%
	Комиссии по ОТ и ТБ	1%
	Комиссии по разработке коллективного договора, устава, положений;	1% за 1 заседание
	- качественное выполнение важных для учреждения работ: (доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств и др.)	5%
	- за разъездной характер работы и сопровождение учащихся	0,5% за 1 выезд
	- качественное выполнение аварийно-ремонтных работ.	20%
	19. За привлечение к проведению ЕГЭ и ГИА в качестве работников ППЭ:	
	- организатору в аудитории	2%
	- дежурным	1%
	20. Членам муниципальных комиссий по проверке экзаменационных работ ГИА;	2% за 1 день
	членам муниципальных комиссий по проверке олимпиадных работ	1% за 1 день
	21. За эффективную организацию работы классных руководителей:	
	- выпускных классов по подготовке к проведению	5%

	ГИА, ЕГЭ, последнего звонка, выпускного вечера - 4 класса по подготовке и проведению мероприятий, посвящённых окончанию начальной школы	3%
Старший вожатый	1. Высокий уровень проведения воспитательных мероприятий на базе школы.	10 баллов
	2. Высокий уровень организации межведомственного взаимодействия, привлечения к работе с обучающимися работников учреждений культуры и спорта, общественности.	10 баллов
	3. Разработка воспитательных программ, проведение инновационной работы, ведение опытно-экспериментальной работы.	15 баллов
	4. Активное участие в мероприятиях различных уровней: (городского, краевого, всероссийского и др.):	
	на муниципальном уровне	5%
	на уровне края	10%
	на уровне РФ, международном	20%
	5. Организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж учреждения.	10 баллов
	6. За высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, разнообразие мероприятий, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков при охвате не менее 75% учащихся	10%
	7. Высокий уровень контроля за организацией дежурства по школе.	10 баллов
8. Высокий уровень организации детских форм организации труда.	10%	
9. Повышение уровня квалификации, совершенствование педагогического мастерства посредством качественной на современном уровне работы в школьных творческих методических группах (педсоветы, семинары, конференции):		
- в качестве организатора, докладчика;	4%	
- в качестве содокладчика	2%	
10. Повышение уровня квалификации, совершенствование педагогического мастерства посредством работы в творческих методических группах, методических семинарах и конференциях:		
- на уровне УГО	1%	
- на уровне края	2%	
в итоговых методических семинарах и конференциях, при проведении семинаров, мастер-классов городского, краевого уровня на базе	20%	

	<p>учреждения.</p> <p>11. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения, в текущих ремонтных работах; 5% - качественный ремонт оборудования, наглядных пособий, технических средств обучения; 5% - качественная работа по обновлению и пополнению материальной базы учреждения; 5% - качественное ведение протоколов педсоветов, семинаров, общих собраний, заседаний комиссии и др.; 5% - качественное ведение документации пришкольного оздоровительного лагеря; 10% - активное, ответственное участие в работе: <ul style="list-style-type: none"> Бракеражной комиссии 1% Комиссии по ОТ и ТБ 1% Комиссии по разработке коллективного договора, устава, положений; 1% за 1 заседание - качественное выполнение важных для учреждения работ: (доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств и др.) 5% - за разъездной характер работы и сопровождение учащихся 0,5% за 1 выезд - качественное выполнение аварийно-ремонтных работ. 20% 	
<p>Социальный педагог</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства. 15% 2. Высокий уровень проведения воспитательных мероприятий на базе школы. 3. Разработка воспитательных программ, проведение инновационной работы, ведение опытно-экспериментальной работы. 10 баллов 4. Активное участие в мероприятиях различных уровней: (городского, краевого, всероссийского и др.): <ul style="list-style-type: none"> на муниципальном уровне на уровне края на уровне РФ, международном 5% 5. Организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж учреждения. 10% 20% 6. За высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся социальных групп, разнообразие мероприятий, совершенствование форм и 10 баллов 	

	<p>содержания отдыха и оздоровления детей социальных групп.</p> <p>7. Качественное ведение документации по социально-педагогической работе с обучающимися.</p> <p>8. Повышение уровня квалификации, совершенствование педагогического мастерства посредством качественной на современном уровне работы в школьных творческих методических группах (педсоветы, семинары, конференции):</p> <ul style="list-style-type: none"> - в качестве организатора, докладчика; - в качестве содокладчика <p>9. Повышение уровня квалификации, совершенствование педагогического мастерства посредством работы в творческих методических группах, методических семинарах и конференциях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне УГО - на уровне края <p>в итоговых методических семинарах и конференциях, при проведении семинаров, мастер-классов городского, краевого уровня на базе учреждения.</p> <p>10. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения, в текущих ремонтных работах; - качественный ремонт оборудования, наглядных пособий, технических средств обучения; - качественная работа по обновлению и пополнению материальной базы учреждения; - качественное ведение протоколов педсоветов, семинаров, общих собраний, заседаний комиссии и др.; - качественное ведение документации пришкольного оздоровительного лагеря; - активное, ответственное участие в работе: <ul style="list-style-type: none"> Бракеражной комиссии Комиссии по ОТ и ТБ Комиссии по разработке коллективного договора, устава, положений; - качественное выполнение важных для учреждения работ: (доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств и др.) - за разъездной характер работы и сопровождение учащихся - качественное выполнение аварийно-ремонтных работ. 	<p>10%</p> <p>10%</p> <p>4%</p> <p>2%</p> <p>1%</p> <p>2%</p> <p>20%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>1%</p> <p>1%</p> <p>1% за 1 заседание</p> <p>5%</p> <p>0,5% за 1 выезд</p>
--	---	---

		20%
Педагог дополнительного образования	1. Разработка воспитательных программ, проведение инновационной работы, ведение опытно-экспериментальной работы.	15 баллов
	2. Активное участие в мероприятиях различных уровней: (городского, краевого, всероссийского и др.):	
	на муниципальном уровне	5%
	на уровне края	10%
	на уровне РФ, международном	20%
	3. Организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж учреждения.	10 баллов
	4. За высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, разнообразие мероприятий, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	10%
	5. Повышение уровня квалификации, совершенствование педагогического мастерства посредством качественной на современном уровне работы в школьных творческих методических группах (педсоветы, семинары, конференции):	
	- в качестве организатора, докладчика;	4%
	- в качестве содокладчика	2%
6. Повышение уровня квалификации, совершенствование педагогического мастерства посредством работы в творческих методических группах, методических семинарах и конференциях:		
- на уровне УГО	1%	
- на уровне края	2%	
в итоговых методических семинарах и конференциях, при проведении семинаров, мастер-классов городского, краевого уровня на базе учреждения.	20%	
7. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:		
- активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения, в текущих ремонтных работах;	5%	
- качественный ремонт оборудования, наглядных пособий, технических средств обучения;	5%	
- качественная работа по обновлению и пополнению материальной базы учреждения;	5%	
- активное, ответственное участие в работе:		
Бракеражной комиссии	1%	
Комиссии по ОТ и ТБ	1%	

	<p>Комиссии по разработке коллективного договора, устава, положений;</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественное выполнение важных для учреждения работ: (доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств и др.) - за разъездной характер работы и сопровождение учащихся - качественное выполнение аварийно-ремонтных работ. 	<p>1% за 1 заседание</p> <p>5%</p> <p>0,5% за 1 выезд</p> <p>20%</p>
Учебно-вспомогательный персонал		
Библиотекарь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение сохранности библиотечного фонда. 2. Качественное выполнение работ по ремонту книг. 3. Высокий уровень проведения воспитательных мероприятий на базе школы. 4. Внедрение инновационных технологий в работу библиотеки. 5. Активное участие в мероприятиях различных уровней: городского, краевого, всероссийского 6. Организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж учреждения. 7. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> - активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения, - Качественное выполнение важных для учреждения работ: (доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств и др.) - Качественное выполнение аварийно-ремонтных работ. 	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>5 баллов</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>50%</p>
Заведующий хозяйством	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественная работа по выполнению правил и норм по ОТ и ТБ, противопожарной безопасности. Отсутствие замечаний по актам проверок разного уровня. 2. Качественная работа по энергосбережению и теплосбережению, экономному расходованию воды. Снижение потребления энергоресурсов более 3% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: <ul style="list-style-type: none"> - электроэнергия - вода, отопление 3. Активное участие в благоустройстве здания и территории учреждения, проведении ремонтных 	<p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>

	<p>работ разовое (1-2) систематическое - активное участие в выполнении текущих ремонтных работ; 4. Качественное выполнение особо важных для учреждения работ: - доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств; - выполнение аварийно-ремонтных работ; - систематическая уборка пришкольной территории; - разъездной характер работ 5. Обеспечение сохранности имущества Учреждения, его учета и хранения, своевременного списания.</p>	<p>10% 20% 50%</p> <p>10% 50% 10% 5%</p> <p>10 баллов</p>
Обслуживающий персонал		
Уборщик служебных помещений	<p>1. Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей. 2. Расширение зоны обслуживания: - Увеличение площади убираемых помещений; - Систематическая уборка пришкольной территории. 3. Качественная уборка санузлов Учреждения. 4. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: - активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения: разовое (1-2) систематическое - активное участие в выполнении текущих ремонтных работ; 5. Качественное выполнение особо важных для учреждения работ: - доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств; - выполнение аварийно-ремонтных работ. 6. Отсутствие замечаний по результатам контроля на соответствие требованиям СанПиН 7. Обеспечение сохранности имущества</p>	<p>15 баллов</p> <p>30% 10% 25%</p> <p>10% 20% 50%</p> <p>10% 50%</p> <p>10 баллов 5 баллов</p>
Сторож	<p>1. Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей. 2. Расширение зоны обслуживания (обеспечение охраны дошкольного отделения) 3. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: - активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного</p>	<p>15 баллов</p> <p>30%</p>

	<p>учреждения: разовое (1-2) систематическое - активное участие в выполнении текущих ремонтных работ;</p> <p>4. Качественное выполнение особо важных для учреждения работ: - доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств; - выполнение аварийно-ремонтных работ.</p> <p>5. Отсутствие замечаний по результатам контроля на соответствие требованиям пожарной и антитеррористической безопасности</p>	<p>10% 25% 50%</p> <p>20% 50%</p> <p>15 баллов</p>
Бухгалтер	<p>1. Своевременная и качественная сдача отчётов по персонифицированному учету.</p> <p>2. Своевременное освоение новых программ и технологий и качественная работа по ним.</p> <p>3. Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями (составление договоров, работа с контрагентами по платёжным документам и др.).</p> <p>4. Своевременное предоставление запрашиваемой информации.</p> <p>5. Выполнение важной для учреждения работы с использованием личных технических средств, доставка личным автотранспортом, разъездной характер работ</p>	<p>15%</p> <p>15 баллов</p> <p>15%</p> <p>15 баллов</p> <p>15%</p>
Дошкольное отделение		
Педагогический персонал		
Старший воспитатель	<p>1. Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации работников, организации аттестации педагогических работников.</p> <p>2. Разработка и оформление учебно-воспитательных программ, программы развития.</p> <p>3. Высокий уровень организации, контроля, мониторинга образовательно-воспитательного процесса</p> <p>4. Организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж учреждения.</p> <p>5. Высокий уровень организации, совершенствование форм и содержания дошкольного образования, отдыха и оздоровления детей дошкольного отделения.</p> <p>6. Внедрение инновационных педагогических</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>20 баллов</p>

	<p>технологий в работу дошкольного отделения, ведение опытно-экспериментальной работы.</p> <p>7. Высокий уровень организации работы с родителями дошкольного отделения.</p> <p>8. Своевременное и достоверное ведение документации и сдача отчетности.</p> <p>9. Повышение уровня квалификации, совершенствование педагогического мастерства посредством качественной на современном уровне работы в школьных творческих методических группах (педсоветы, семинары, конференции):</p> <ul style="list-style-type: none"> - в качестве организатора, докладчика; - в качестве содокладчика <p>10. Распространение педагогического опыта, совершенствование педагогического мастерства посредством работы в творческих методических группах, методических семинарах и конференциях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне УГО - на уровне края <p>в итоговых методических семинарах и конференциях, при проведении семинаров, мастер-классов городского, краевого уровня на базе учреждения.</p> <p>11. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения, в текущих ремонтных работах; - качественный ремонт оборудования, наглядных пособий, технических средств обучения; - качественная работа по обновлению и пополнению материальной базы учреждения; - качественное ведение протоколов педсоветов, семинаров, общих собраний, заседаний комиссии и др.; - активное, ответственное участие в работе: <ul style="list-style-type: none"> Бракеражной комиссии Комиссии по ОТ и ТБ Комиссии по разработке коллективного договора, устава, положений; - качественное выполнение важных для учреждения работ: (доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств и др.) - за разъездной характер работы и сопровождение учащихся - качественное выполнение аварийно-ремонтных работ. <p>12. Качественная подготовка к учебным занятиям</p>	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>4%</p> <p>2%</p> <p>1%</p> <p>2%</p> <p>20%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>1%</p> <p>1%</p> <p>1% за 1 заседание</p> <p>5%</p> <p>0,5% за 1 выезд</p> <p>20%</p>
--	---	---

	<p>молодых специалистов со стажем работы от 1 до 1,5 лет;</p> <p>13. Высокий уровень качества учебной и воспитательной работы педагогов, награждённых отраслевыми наградами.</p>	<p>10%</p> <p>5%</p>
Воспитатель	<p>1. Разработка учебно-воспитательных программ, программы развития.</p> <p>2. Систематическое применение методик диагностики образовательных и воспитательных достижений воспитанников</p> <p>3. Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья детей</p> <p>4. Ведение опытно-экспериментальной работы.</p> <p>5. Активное участие в мероприятиях различных уровней (городского, краевого, всероссийского и др.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне УГО - на уровне края - на уровне РФ, международном <p>6. Организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж учреждения.</p> <p>7. Высокий уровень организации работы с родителями.</p> <p>8. Качественное и своевременное ведение табелей учёта посещаемости</p> <p>9. Превышение нормативной наполняемости группы (по среднемесячному показателю)</p> <p>10. Работа с разновозрастными воспитанниками в одной группе.</p> <p>11. Оптимальный учёт возрастных особенностей воспитанников ясельной и первой младшей группы.</p> <p>12. Повышение уровня квалификации, совершенствование педагогического мастерства посредством качественной на современном уровне работы в школьных творческих методических группах (педсоветы, семинары, конференции):</p> <ul style="list-style-type: none"> - в качестве организатора, докладчика; - в качестве содокладчика <p>13. Распространение педагогического опыта, совершенствование педагогического мастерства посредством работы в творческих методических группах, методических семинарах и конференциях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне УГО - на уровне края <p>в итоговых методических семинарах и конференциях, при проведении семинаров, мастер-</p>	<p>10%</p> <p>10%</p> <p>5 баллов</p> <p>20 баллов за 1 мероприятие</p> <ul style="list-style-type: none"> 5% 10% 20% <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5%</p> <p>1% за 1 ребёнка</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <ul style="list-style-type: none"> 4% 2% <ul style="list-style-type: none"> 1% 2% <p>20%</p>

	<p>классов городского, краевого уровня на базе учреждения.</p> <p>14. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения, в текущих ремонтных работах; 5% - качественный ремонт оборудования, наглядных пособий, технических средств обучения; 5% - качественная работа по обновлению и пополнению материальной базы учреждения; 5% - качественное ведение протоколов педсоветов, семинаров, общих собраний, заседаний комиссии и др.; 5% - активное, ответственное участие в работе: <ul style="list-style-type: none"> Бракеражной комиссии 1% Комиссии по ОТ и ТБ 1% Комиссии по разработке коллективного договора, устава, положений; 1% за 1 заседание - качественное выполнение важных для учреждения работ: (доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств и др.) 5% - за разъездной характер работы и сопровождение воспитанников 0,5% за 1 выезд - качественное выполнение аварийно-ремонтных работ. 20% <p>15. Качественная подготовка к учебным занятиям молодых специалистов со стажем работы от 1 до 1,5 лет; 10%</p> <p>16. Высокий уровень качества учебной и воспитательной работы педагогов, награждённых отраслевыми наградами. 5%</p> <p>17. Обеспечение эстетического состояния, высокого уровня сохранности имущества в групповых помещениях 5%</p>	
Музыкальный руководитель	<p>1. Высокий уровень подготовки и проведения праздничных программ. 10 баллов</p> <p>2. Активное участие в мероприятиях различных уровней (городского, краевого, всероссийского и др.) за 1 мероприятие</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне УГО 5% - на уровне края 10% - на уровне РФ, международном 20% <p>3. Организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж учреждения. 5 баллов</p> <p>4. Внедрение инновационных технологий в работу</p>	

	дошкольного отделения, ведение опытно-экспериментальной работы.	20 баллов
	5. Работа с разновозрастными воспитанниками в одной группе.	5%
	6. Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми детьми:	
	1-3 воспитанника	
	4-6 воспитанников	5%
	7 и более воспитанников	10%
	7. Повышение уровня квалификации, совершенствование педагогического мастерства посредством качественной на современном уровне работы в школьных творческих методических группах (педсоветы, семинары, конференции):	15%
	- в качестве организатора, докладчика;	
	- в качестве содокладчика	4%
	8. Распространение педагогического опыта, совершенствование педагогического мастерства посредством работы в творческих методических группах, методических семинарах и конференциях:	2%
	- на уровне УГО	
	- на уровне края	1%
	в итоговых методических семинарах и конференциях, при проведении семинаров, мастер-классов городского, краевого уровня на базе учреждения.	2%
	9. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	20%
	- активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения, в текущих ремонтных работах;	5%
	- качественный ремонт оборудования, наглядных пособий, технических средств обучения;	5%
	- качественная работа по обновлению и пополнению материальной базы учреждения;	5%
	- качественное ведение протоколов педсоветов, семинаров, общих собраний, заседаний комиссии и др.;	5%
	- активное, ответственное участие в работе: Бракеражной комиссии	
	Комиссии по ОТ и ТБ	1%
	Комиссии по разработке коллективного договора, устава, положений;	1%
	- качественное выполнение важных для учреждения работ: (доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств и др.)	1% за 1 заседание
	- за разъездной характер работы и сопровождение воспитанников	5%
		0,5%

	<ul style="list-style-type: none"> - качественное выполнение аварийно-ремонтных работ. 10. Качественная подготовка к учебным занятиям молодых специалистов со стажем работы от 1 до 1,5 лет; 11. Высокий уровень качества учебной и воспитательной работы педагогов, награждённых отраслевыми наградами. 	<p>за 1 выезд</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>5%</p>
Учебно-вспомогательный персонал		
старшая медицинская сестра	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественное соблюдение СанПиН в дошкольном отделении. 2. Активное ведение санитарно-гигиенической пропаганды среди сотрудников и родителей дошкольного отделения. 3. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников 4. Выполнение натуральных норм питания 5. Активное участие в мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> - на уровне школы - на уровне УГО - на краевом, всероссийском уровне 6. Организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж учреждения. 7. Высокий уровень качества ведения документации. 8. Содержание медицинского кабинета и изолятора в образцовом порядке. 9. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: <ul style="list-style-type: none"> - Активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения: разовое участие (1-2 раза) систематическое -Участие в текущих и аварийных ремонтных работах - Доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств; - Качественная уборка туалетов для персонала 	<p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>40%</p> <p>10%</p> <p>10%</p>

заведующий хозяйством	1. Высокий уровень качества работы с поставщиками, своевременное обеспечение продуктами питания.	10 баллов
	2. Строгое соблюдение требований и правил приёма продуктов. Хранение продуктов питания на складе в соответствии с СанПин в ДОУ.	10%
	3. Сохранность имущества дошкольного отделения, его учет и хранение, своевременное списание.	10 баллов
	4. Качественное соблюдение СанПиН в дошкольном отделении, отсутствие замечаний по результатам проверок.	10 баллов
	5. Качественная работа по энерго и теплосбережению, экономному расходованию воды. Создание условий для выполнения правил и норм по ОТ и ТБ, противопожарной безопасности.	10%
	6. Выполнение норм и стоимости питания	10%
	7. Высокий уровень качества ведения документации.	10%
	8. Качественное выполнение особо важных для учреждения работ:	10 баллов
	- Активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения:	
	разовое участие (1-2 раза)	10%
систематическое	20%	
- Участие в текущих и аварийных ремонтных работах	50%	
- Доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств;	10%	
- Качественная уборка туалетов для персонала	10%	
- Разъездной характер работ	5%	
- Систематическая уборка пришкольной территории	10%	
Обслуживающий персонал		
Повар	1. Строгое соблюдение требований и правил к приготовлению питания дошкольников в соответствии с СанПин в ДОУ.	10 баллов
	2. Строгое соблюдение требований и правил к санитарному состоянию пищеблока в соответствии с СанПин в ДОУ.	10 баллов
	3. Высокий уровень качества приготовления блюд.	15%
	4. Сохранность оборудования пищеблока.	10 баллов
	5. Эффективное использование технологического оборудования пищеблока.	10 баллов
	6. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	
- Активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения:		

	<p>разовое участие (1-2 раза) систематическое -Участие в текущих и аварийных ремонтных работах - Доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств; - Качественная уборка туалетов для персонала</p>	<p>10% 20% 40% 10% 10%</p>
Подсобный рабочий	<p>1. Строгое соблюдение требований и правил к приготовлению питания дошкольников в соответствии с СанПин в ДОУ. 2. Строгое соблюдение требований и правил к санитарному состоянию пищеблока в соответствии с СанПин в ДОУ. 3. Сохранность оборудования пищеблока, контроль за его работой. 4. Эффективное использование технологического оборудования пищеблока. 5. Высококачественная обработка посуды и инвентаря - Активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения: разовое участие (1-2 раза) систематическое -Участие в текущих и аварийных ремонтных работах - Доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств; - Качественная уборка туалетов для персонала</p>	<p>15 баллов 15 баллов 10 баллов 10 баллов 10 баллов 10% 20% 40% 10% 10%</p>
Младший воспитатель	<p>1. Строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований к организации жизнедеятельности воспитанников ДОУ 2. Расширение зоны обслуживания: - увеличение площади убираемых помещений - уборка территории - качественная уборка туалетов для персонала 3. Содействие в работе воспитателя по повышению эффективности образовательного процесса в группе 4. Высокий уровень сохранности имущества, находящегося в групповых помещениях, обеспечение эстетичного состояния помещений 5. Качественное выполнение особо важных для учреждения работ: - Активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения:</p>	<p>10 баллов 15% 10% 10% 15 баллов 10%</p>

	<p>разовое участие (1-2 раза) систематическое -Участие в текущих и аварийных ремонтных работах - Доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств; - Качественная уборка туалетов для персонала</p>	<p>10% 20% 40% 10% 10%</p>
Кастелянша-швея	<p>1. Строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований к организации работы ДОУ. 2. Сохранность материальных ценностей и своевременное их списание. 3. Активное участие в организации и проведении детских утренников, игровых программ (пошив костюмов и др.). 5. Качественное выполнение особо важных для учреждения работ: - Активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения: разовое участие (1-2 раза) систематическое -Участие в текущих и аварийных ремонтных работах - Доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств; - Качественная уборка туалетов для персонала</p>	<p>10 баллов 10 баллов 15 баллов 10% 20% 40% 10% 10%</p>
Машинист по стирке белья	<p>1. Строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований к организации работы ДОУ. 2. Сохранность оборудования прачечной, контроль за его работой. 3. Расширение зоны обслуживания: - увеличение площади убираемых помещений - систематическая уборка территории 4. Высокий уровень качества при проведении генеральных уборок дошкольного отделения. 5. Активное участие в организации и проведении детских утренников, игровых программ (пошив костюмов и др.). 6. За содержание кабинета в образцовом порядке. 7. Качественное выполнение особо важных для учреждения работ: - Активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения: разовое участие (1-2 раза) систематическое</p>	<p>10 баллов 5 баллов 20% 10% 5 баллов 15% 10% 10%</p>

	-Участие в текущих и аварийных ремонтных работах - Доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств; - Качественная уборка туалетов для персонала	20% 40% 10% 10%
Бухгалтер	1.Своевременная и качественная сдача отчётов, высокий уровень качества ведения документации. 2. Своевременное освоение новых программ и технологий и качественная работа по ним. 4. Своевременное предоставление запрашиваемой информации. 3. Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями (составление договоров, работа с контрагентами по платёжным документам и др.). 5. Выполнение важной для учреждения работы с использованием личных технических средств, доставка личным автотранспортом разъездной характер работ 5. Систематическое проведение сверок с подотчётными лицами остатков продуктов питания (на складе). 6. Соответствие стоимости питания нормам муниципального задания. 7. Систематическая своевременная сверка производства родительской платы, выявление задолжников.	10% 15 баллов 10 баллов 15% 10% 5% 10 баллов 10% 10%
Мастер по хозяйству	1. Своевременный, качественный ремонт всех видов оборудования дошкольного отделения, контроль за его работой. 2. Качественный ремонт мебели. 3. Ремонт и изготовление оборудования для групп, детский площадок. 4. Расширение зоны обслуживания (обслуживание территории дошкольного отделения: покос травы на участке, уборка снега и др.) Качественное выполнение особо важных для учреждения работ: - Активное участие в работе по содержанию и благоустройству территории образовательного учреждения: разовое участие (1-2 раза) систематическое -Участие в текущих и аварийных ремонтных работах - Доставка личным автотранспортом, использование личных технических средств;	10 баллов 10 баллов 10% 50% 10% 20% 40% 10%

За высокие результаты работы выплаты ежемесячно в размере до 200% должностного оклада.

Категории работников	Показатели результативности	Размеры выплат в баллах
Учитель	<p>1. За высокие результаты ГИА-9:</p> <ul style="list-style-type: none"> - преодоление учащимися минимального порога; - средний балл учащихся выше, чем по УГО; - средний балл учащихся выше краевого; <p>2. За высокие результаты ЕГЭ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - преодоление учащимися минимального порога; - средний балл учащихся выше, чем по УГО; - средний балл учащихся выше краевого; <p>3. За высокие результаты работы по подготовке:</p> <p>1) участников школьных олимпиад, городских олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований:</p> <ul style="list-style-type: none"> - В мероприятиях городского уровня - В мероприятиях краевого уровня: <ul style="list-style-type: none"> очные дистанционные - В мероприятиях российского, международного уровней: <ul style="list-style-type: none"> очные дистанционные <p>2) призеров школьных олимпиад, городских олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований:</p> <ul style="list-style-type: none"> В мероприятиях городского уровня В мероприятиях краевого уровня <ul style="list-style-type: none"> Очные дистанционные В мероприятиях российского, международного уровней, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> В очных олимпиадах на уровне РФ В заочных олимпиадах на уровне РФ <p>4. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, рост качества</p>	<p>1% за ученика 1% за ученика 1% за ученика</p> <p>2% за ученика 2% за ученика 2% за ученика</p> <p>5% за 1 мероприятие</p> <p>8% за 1 мероприятие 3% за 1 мероприятие</p> <p>10% за 1 мероприятие 3% за 1 мероприятие 3%</p> <p>7% за 1 мероприятие</p> <p>10% за 1 мероприятие 5% за 1 мероприятие</p> <p>20% за 1 мероприятие 5% за 1 мероприятие</p> <p>2 балла</p>

	<p>обучения (от показателя не менее 40%)</p> <p>5. Результативная внеклассная работа по учебному предмету: - в течение предметной недели - в течение года (при охвате не менее 75% учащихся 1 класса, 50% учащихся в 2-х классах и более)</p> <p>6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.</p> <p>7. Своевременная подготовка рабочих программ по предметам и сдача их в электронном виде: ФГОС Тематическое планирование по ФГОС ГОС</p> <p>8. Результативное проведения открытых уроков на уровне школы</p> <p>9. Высокий уровень качества содержания и оформления программы воспитательной работы с классом в рамках ФГОС Планирование воспитательной работы по ГОС</p> <p>10. Результативное проведения открытых внеклассных мероприятий на уровне школы</p> <p>11. Активное вовлечение учащихся в экскурсионную деятельность (выезды, походы, экскурсии): - экскурсия до 5 часов - экскурсия свыше 5 часов</p> <p>12. Участие класса во всех школьных мероприятиях.</p> <p>13. За высокие результаты выполнения всеобуча: -положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом; - стабильно высокие результаты всеобуча; 100% всеобуч</p> <p>14. Участие в проведении общегородских рейдов.</p> <p>15. Результативная работа по организации летней занятости учащихся.</p> <p>16. За высокие результаты организации дежурства по школе. Организация дежурства в фойе по графику на всех переменах</p> <p>17. Результативное участие класса в: - благоустройстве помещений школы - благоустройстве пришкольной территории</p> <p>18. Результативная работа по обеспечению охвата учащихся горячим питанием: - 70-85% учащихся класса</p>	<p>1 балл 1 балл за мероприятие</p> <p>1 балл</p> <p>10 баллов 3 балла 5 баллов</p> <p>3%</p> <p>10 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>3%</p> <p>2% 4%</p> <p>1 балл</p> <p>3 балла 5 баллов 7 баллов</p> <p>1 балл за 1 рейд 2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>3%</p> <p>3 балла 3 балла</p> <p>2 балла</p>
--	--	--

	<p>- 85-100% учащихся класса</p> <p>19. Эффективное сотрудничество с родителями учащихся:</p> <p>- Результативная работа по вовлечению родителей класса в жизнедеятельность школы (общешкольные родительские собрания, совместные общешкольные мероприятия)</p> <p>от 33% до 50% родителей</p> <p>50% родителей и более</p> <p>- Вовлечение родителей в мероприятия по оказанию помощи школе</p> <p>от 33% до 50% родителей</p> <p>50% родителей и более</p> <p>20. Своевременное, достоверное, качественное предоставление запрашиваемой информации (отчёты, анкеты, анализы, планы и др.):</p> <p>- по итогам месяца</p> <p>- по итогам четверти, года</p> <p>- срочной информации</p> <p>21. Качественное ведение журналов учителями-предметниками в соответствии с требованиями;</p> <p>качественное ведение журналов классными руководителями в соответствии с требованиями;</p> <p>22. Участие в очных конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года», «Самый классный классный», «Школа мастерства» и др.)</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <p>1 этап</p> <p>2(3) этап</p> <p>финал</p> <p>Краевой уровень</p> <p>Всероссийский</p> <p>23. Призовые места в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>Муниципальный уровень</p> <p>Краевой, региональный</p> <p>Всероссийский, международный</p> <p>24. Авторские публикации:</p> <p>- В печатных изданиях:</p> <p>на муниципальном уровне</p> <p>на краевом уровне</p> <p>на федеральном уровне</p> <p>- Публикации на профессиональных сайтах в сети Интернет:</p> <p>- Публикации на профессиональных сайтах с экспертизой работ:</p> <p>25. Участие и призовые места в муниципальной</p>	<p>4 балла</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>4 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>30%</p> <p>50%</p> <p>75%</p> <p>75%</p> <p>100%</p> <p>100%</p> <p>150%</p> <p>200%</p> <p>30%</p> <p>40%</p> <p>50%</p> <p>3%</p> <p>10%</p>
--	---	---

	<p>ярмарке «Образование»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - авторское участие; - групповое участие; <p>- призовое место за авторскую работу;</p> <p>- призовое место за групповую работу.</p> <p>26. Участие и призовые места в краевом форуме образовательных инициатив и других мероприятиях подобного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - авторское участие; - групповое участие; - призовое место за авторскую работу; - призовое место за групповую работу. <p>27. Результативная работа с учащимися «группы риска» на уровне школы</p>	<p>30%</p> <p>30%</p> <p>(на группу)</p> <p>50%</p> <p>50%</p> <p>(на группу)</p> <p>50%</p> <p>80%</p> <p>100%</p> <p>150%</p> <p>10%</p>
Старший вожатый	<p>1. За результативную работу по организации деятельности органов школьного ученического самоуправления, детской организации</p> <p>2. Результативное проведения массовых внеклассных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне школы - на уровне УГО - на уровне края <p>3. За высокие результаты работы по подготовке призеров конкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне УГО - на уровне края - на уровне РФ, международном <p>4. За участие в реализации отраслевых программ, проектов; применение инновационных методов воспитания.</p>	<p>10 баллов</p> <p>5% за 1 мероприятие</p> <p>10% за 1 мероприятие</p> <p>20% за 1 мероприятие</p> <p>5% за 1 мероприятие</p> <p>10% за 1 мероприятие</p> <p>20% за 1 мероприятие</p> <p>15 баллов</p>
Социальный педагог	<p>1. Результативное проведения массовых внеклассных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне школы - на уровне УГО - на уровне края <p>2. Повышение охвата учащихся школы горячим питанием.</p> <p>3. За высокие результаты выполнения всеобуча.</p>	<p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p>

	<p>4. За участие в реализации отраслевых программ, проектов; применение инновационных методов воспитания.</p> <p>5. Отсутствие учащихся, состоящих на учёте в КДН, ОДН</p> <p>6. Высокий уровень организации общегородских рейдов, своевременная подготовка отчётной документации</p>	<p>15 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>5%</p>
Педагог дополнительного образования	<p>1. Результативное проведения массовых внеклассных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне школы - на уровне УГО - на уровне края <p>2. За высокие результаты работы по подготовке призеров конкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне УГО - на уровне края - на уровне РФ, международном <p>3. За участие в реализации отраслевых программ, проектов; применение инновационных методов воспитания.</p> <p>4. За высокие результаты работы по комплектованию состава обучающихся, воспитанников кружка, секции, студии, клубного и другого детского объединения и сохранению контингента обучающихся, воспитанников в течение срока обучения.</p>	<p>5% за 1 мероприятие</p> <p>10% за 1 мероприятие</p> <p>20% за 1 мероприятие</p> <p>5% за 1 мероприятие</p> <p>10% за 1 мероприятие</p> <p>20% за 1 мероприятие</p> <p>15 баллов</p> <p>10 баллов</p>
Библиотекарь	<p>1. За высокие результаты читательской активности.</p> <p>2. За результативное участие учащихся школы в городских и краевых воспитательных мероприятиях, в том числе:</p> <p>За высокие результаты работы по подготовке призеров конкурсов:</p> <p>В мероприятиях городского уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокие результаты в 1-2 мероприятиях; - высокие результаты в 3-4 мероприятиях; - высокие результаты в 5 мероприятиях и более; <p>В мероприятиях краевого, российского, международного уровней.</p> <p>3. За участие в реализации отраслевых программ,</p>	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>10 баллов за каждое мероприятие</p>

	проектов; применение инновационных методов в работе.	10 баллов
Заведующий хозяйством	1. За высокие результаты обеспечения требований пожарной и электробезопасности.	5 баллов
	2. За высокие результаты обеспечения выполнения охраны труда.	5 баллов
	3. За высокие результаты текущего и капитального ремонта.	10 баллов
Уборщик служебных помещений	1. За соответствие СанПиН организации работы и качества уборки закрепленных территорий.	15 баллов
	2. За высокие результаты текущего и капитального ремонта.	5 баллов
Сторож	1. Сохранность имущества в здании и на территории, зелёных насаждений, малых архитектурных форм.	15 баллов
	2. За высокие результаты текущего и капитального ремонта.	5 баллов
Бухгалтер	1. За исполнение муниципального задания	10 баллов
	2. Отсутствие обоснованных жалоб.	5 баллов
	3. За участие в реализации отраслевых программ, проектов; применение инновационных методов.	10 баллов
	4. Отсутствие задолженности по родительской оплате	10%
Дошкольное отделение		
Старший воспитатель	1. Исполнение муниципального задания.	10 баллов
	2. За высокие результаты качества образовательной услуги по результатам работы дошкольного отделения (в том числе высокие показатели посещаемости в группе).	10 баллов
	3. Отсутствие задолженности по родительской оплате в дошкольном отделении.	10 баллов
	4. За высокие результаты работы по подготовке призеров городских конкурсов, программ: В мероприятиях городского уровня	5% за 1 мероприятие
	В мероприятиях краевого уровня	10% за 1 мероприятие
	В мероприятиях российского, международного уровней	20% за 1 мероприятие
5. За высокие результаты проведения мероприятий муниципального уровня на базе учреждения.	20%	
6. За участие в реализации отраслевых программ, проектов; применение инновационных методов	10 баллов	

	<p>обучения.</p> <p>7. Результативное проведения открытых занятий на уровне школы</p> <p>8. Отсутствие обоснованных жалоб.</p> <p>9. Участие в очных конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года», «Самый классный классный», «Школа мастерства» и др.)</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <p>1 этап 30%</p> <p>2(3) этап 50%</p> <p>финал 75%</p> <p>Краевой уровень 75%</p> <p>Всероссийский 100%</p> <p>10. Призовые места в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>Муниципальный уровень 100%</p> <p>Краевой, региональный 150%</p> <p>Всероссийский, международный 200%</p> <p>11. Авторские публикации:</p> <p>- В печатных изданиях:</p> <p>на муниципальном уровне 50%</p> <p>на краевом уровне 75%</p> <p>на федеральном уровне 100%</p> <p>- Публикации на профессиональных сайтах в сети Интернет: 5%</p> <p>- Публикации на профессиональных сайтах с экспертизой работ: 20%</p> <p>12. Участие и призовые места в муниципальной ярмарке «Образование»:</p> <p>- авторское участие; 30%</p> <p>- групповое участие; 30%</p> <p>(на группу) 50%</p> <p>- призовое место за авторскую работу; 50%</p> <p>- призовое место за групповую работу. (на группу)</p> <p>13. Участие и призовые места в краевом форуме образовательных инициатив и других мероприятиях подобного уровня:</p> <p>- авторское участие; 50%</p> <p>- групповое участие; 80%</p> <p>- призовое место за авторскую работу; 100%</p> <p>- призовое место за групповую работу. 150%</p>	<p>5%</p> <p>5 баллов</p>
Воспитатель	<p>1. За высокие результаты динамики качества образовательной услуги по результатам педагогической диагностики</p> <p>За высокие показатели посещаемости в группе.</p> <p>2. Отсутствие задолженности по родительской</p>	<p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p>

оплате.	
4. За высокие результаты работы по подготовке призеров городских конкурсов, программ:	
В мероприятиях городского уровня	5% за 1 мероприятие
В мероприятиях краевого уровня	10% за 1 мероприятие
В мероприятиях российского, международного уровней	20% за 1 мероприятие
5. За высокие результаты проведения мероприятий муниципального уровня на базе учреждения.	20%
6. За участие в реализации отраслевых программ, проектов; применение инновационных методов обучения.	10 баллов
7. Результативное проведения открытых занятий на уровне школы, внеклассных мероприятий	5%
8. Отсутствие обоснованных жалоб.	5 баллов
9. Участие в очных конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года», «Самый классный классный», «Школа мастерства» и др.)	
Муниципальный уровень:	
1 этап	30%
2(3) этап	50%
финал	75%
Краевой уровень	75%
Всероссийский	100%
10. Призовые места в конкурсах профессионального мастерства:	
Муниципальный уровень	100%
Краевой, региональный	150%
Всероссийский, международный	200%
11. Авторские публикации:	
- В печатных изданиях:	
на муниципальном уровне	50%
на краевом уровне	75%
на федеральном уровне	100%
- Публикации на профессиональных сайтах в сети Интернет:	5%
- Публикации на профессиональных сайтах с экспертизой работ:	20%
12. Участие и призовые места в муниципальной ярмарке «Образование»:	
- авторское участие;	30%
- групповое участие;	30%
- призовое место за авторскую работу;	(на группу) 50%

	<p>- призовое место за групповую работу.</p> <p>13. Участие и призовые места в краевом форуме образовательных инициатив и других мероприятиях подобного уровня:</p> <p>- авторское участие;</p> <p>- групповое участие;</p> <p>- призовое место за авторскую работу;</p> <p>- призовое место за групповую работу.</p>	<p>50% (на группу)</p> <p>50%</p> <p>80%</p> <p>100%</p> <p>150%</p>
Музыкальный руководитель	<p>1. За высокий уровень организации мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж учреждения,</p> <p>2. За высокие результаты работы по подготовке призеров городских конкурсов, программ: В мероприятиях городского уровня</p> <p>В мероприятиях краевого уровня</p> <p>В мероприятиях российского, международного уровней</p> <p>3. За высокие результаты проведения мероприятий муниципального уровня на базе учреждения.</p> <p>4. За участие в реализации отраслевых программ, проектов; применение инновационных методов обучения.</p> <p>5. Результативное проведения открытых занятий на уровне школы</p> <p>6. Отсутствие обоснованных жалоб.</p> <p>7. Участие в очных конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года», «Самый классный классный», «Школа мастерства» и др.)</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <p>1 этап</p> <p>2(3) этап</p> <p>финал</p> <p>Краевой уровень</p> <p>Всероссийский</p> <p>8. Призовые места в конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>Муниципальный уровень</p> <p>Краевой, региональный</p> <p>Всероссийский, международный</p> <p>9. Авторские публикации:</p> <p>- В печатных изданиях: на муниципальном уровне</p>	<p>10 баллов</p> <p>5% за 1 мероприятие</p> <p>10% за 1 мероприятие</p> <p>20% за 1 мероприятие</p> <p>20%</p> <p>10 баллов</p> <p>5%</p> <p>5 баллов</p> <p>30%</p> <p>50%</p> <p>75%</p> <p>75%</p> <p>100%</p> <p>100%</p> <p>150%</p> <p>200%</p> <p>50%</p>

	<p>на краевом уровне на федеральном уровне</p> <p>- Публикации на профессиональных сайтах в сети Интернет: - Публикации на профессиональных сайтах с экспертизой работ:</p> <p>10. Участие и призовые места в муниципальной ярмарке «Образование»: - авторское участие; - групповое участие;</p> <p>- призовое место за авторскую работу; - призовое место за групповую работу.</p> <p>11. Участие и призовые места в краевом форуме образовательных инициатив и других мероприятиях подобного уровня: - авторское участие; - групповое участие; - призовое место за авторскую работу; - призовое место за групповую работу.</p>	<p>75% 100%</p> <p>5% 20%</p> <p>30% 30% (на группу) 50% 50% (на группу)</p> <p>50% 80% 100% 150%</p>
Медицинская сестра	<p>1. Отсутствие актов Роспотребнадзора по выполнению СанПиН в дошкольном отделении.</p> <p>2. За высокие результаты работы по подготовке призеров городских конкурсов, программ: В мероприятиях городского уровня В мероприятиях краевого уровня В мероприятиях российского, международного уровней</p> <p>3. За высокие результаты проведения мероприятий муниципального уровня на базе учреждения.</p> <p>4. За участие в реализации отраслевых программ, проектов; применение инновационных методов обучения.</p> <p>5. Отсутствие обоснованных жалоб.</p> <p>6. Авторские публикации: - В печатных изданиях: на муниципальном уровне на краевом уровне на федеральном уровне - Публикации на профессиональных сайтах в сети Интернет: - Публикации на профессиональных сайтах с экспертизой работ:</p> <p>7. Участие и призовые места в муниципальной</p>	<p>5 баллов</p> <p>5% за 1 мероприятие 10% за 1 мероприятие 20% за 1 мероприятие</p> <p>20%</p> <p>10 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>50% 75% 100%</p> <p>5% 20%</p>

	<p>ярмарке «Образование»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - авторское участие; - групповое участие; <p>- призовое место за авторскую работу;</p> <p>- призовое место за групповую работу.</p> <p>8. Участие и призовые места в краевом форуме образовательных инициатив и других мероприятиях подобного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> - авторское участие; - групповое участие; - призовое место за авторскую работу; - призовое место за групповую работу. 	<p>30%</p> <p>30%</p> <p>(на группу)</p> <p>50%</p> <p>50%</p> <p>(на группу)</p> <p>50%</p> <p>80%</p> <p>100%</p> <p>150%</p>
Заведующий хозяйством	<p>1. Высококачественное соблюдение СанПиН в дошкольном отделении, отсутствие замечаний по результатам проверок</p> <p>3. За высокие результаты обеспечения выполнения охраны труда, пожарной безопасности.</p> <p>4. За обеспечение сохранности, своевременного приобретения, списания материальных ценностей дошкольного отделения.</p> <p>5. Отсутствие обоснованных жалоб</p>	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>
Повар	<p>1. Отсутствие замечаний по соблюдению требований и правил к приготовлению питания дошкольников в соответствии с СанПин в ДОУ.</p> <p>2. Отсутствие замечаний по соблюдению требований и правил к санитарному состоянию пищеблока в соответствии с СанПин в ДОУ.</p> <p>3. За высокие результаты обеспечения выполнения охраны труда, пожарной безопасности.</p> <p>4. Отсутствие обоснованных жалоб</p>	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>
Подсобный рабочий	<p>1. Отсутствие замечаний по соблюдению требований и правил к приготовлению питания дошкольников в соответствии с СанПин в ДОУ.</p> <p>2. Отсутствие замечаний по соблюдению требований и правил к санитарному состоянию пищеблока в соответствии с СанПин в ДОУ.</p> <p>3. Отсутствие замечаний по обработке посуды и инвентаря.</p> <p>4. За высокие результаты обеспечения выполнения охраны труда, пожарной безопасности.</p>	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>
Младший воспитатель	<p>1. За соответствие СанПиН организации работы и качества уборки закрепленных территорий, обработки посуды и инвентаря, отсутствие замечаний по итогам проверок.</p>	<p>10 баллов</p>

	2. За высокие результаты обеспечения выполнения охраны труда, пожарной безопасности. 3. Отсутствие обоснованных жалоб.	5 баллов 5 баллов
Кастелянша-швея	1. За соответствие СанПиН организации и качества работы, отсутствие замечаний по результатам проверок. 2. За высокие результаты обеспечения выполнения охраны труда, пожарной безопасности. 3. За высокие результаты при выполнении текущего и капитального ремонта.	10 баллов 5 баллов 10 баллов
Машинист по стирке белья	1. За соответствие СанПиН организации и качества работы, отсутствие замечаний. 2. За высокие результаты обеспечения выполнения охраны труда, пожарной безопасности. 3. За высокие результаты при выполнении текущего и капитального ремонта.	10 баллов 5 баллов 10 баллов
Мастер по хозяйству	1. За высокие результаты сохранности, ремонта оборудования всех категорий, качества изготовления пособий, оборудования для групп, площадок. 2. За высокие результаты обеспечения выполнения охраны труда, пожарной безопасности. 3. За высокие результаты при выполнении текущего и капитального ремонта. 4. Отсутствие обоснованных жалоб	5 баллов 5 баллов 10 баллов 5 баллов
Бухгалтер	1. За исполнение муниципального задания 2. Отсутствие обоснованных жалоб. 3. За участие в реализации отраслевых программ, проектов; применение инновационных методов в работе.	5 баллов 5 баллов 10 баллов

20. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения, руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие результаты работы, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

21. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются комиссией по премированию, определению выплат стимулирующего характера **3 раза в год (до 20 января, до 20 мая, до 20 сентября)** по результатам рассмотрения индивидуальных отчетов работников о качестве и результатах работы **за отчетный период (январь-апрель; май-август; сентябрь-декабрь)**. Размеры выплат стимулирующего характера для вновь принятых работников устанавливаются за качество выполняемых работ по результатам работы не менее 1 месяца. Размеры выплат стимулирующего характера в процентах за качество и результат выполняемых работ могут устанавливаться комиссией ежемесячно для разовых выплат. При недостаточном финансировании выплаты стимулирующего

характера в процентах за качество и результат выполняемых работ могут быть переведены в баллы по решению комиссии. Комиссия по премированию, определению выплат стимулирующего характера, создаётся из представителей трудового коллектива и администрации МБОУ СОШ с. Воздвиженка в количестве не менее 6 человек, и отдельно для дошкольного отделения в количестве не менее 6 человек. Директор по своей должности является председателем комиссии. В комиссию входит председатель первичной профсоюзной организации, заместитель директора (по школе), старший воспитатель (для дошкольного отделения), по 1 представителю от профсоюзной организации (представитель выдвигается профсоюзным комитетом), педагогического и учебно-вспомогательного, технического персонала (данные представители избираются на общем собрании трудового коллектива). Комиссия принимает решение открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии директор издает приказ о размерах выплат стимулирующего характера. Работник имеет право лично присутствовать на заседании комиссии при рассмотрении его индивидуального отчёта. В случае несогласия работника с решением комиссии, работник имеет право подать письменно апелляцию в комиссию в течение 1 суток с момента его ознакомления с решением комиссии.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

Условия и порядок отмены выплат стимулирующего характера:

Решение о снижении или лишении выплат стимулирующего характера принимается директором образовательного учреждения на основании письменного аргументированного материала, представленного лицами, контролирующими данный вид работы.

Основанием для полного лишения или частичного снятия выплат стимулирующего характера может быть:

- некачественное выполнение возложенных на работника обязанностей;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- отказ работника от выполнения работы, определённой трудовым договором и должностными обязанностями или перераспределение должностей;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- изменение условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

Директор обязан уведомить работника в письменной форме об изменении выплат стимулирующего характера, как существенных условий трудового договора - не позднее, чем за 2 месяца.

IX. Формирование фонда оплаты труда

22. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа на

соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

23. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах: доведенных Учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда (в период до 31 декабря 2011 года - для бюджетных учреждений); объема выплат на заработную плату, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения (с 01 января 2012 года – для бюджетных учреждений).

24. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств, направляемых на:

1. Выплаты окладов (должностных окладов).
2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в расчете на год).
3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в расчете на год).
4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в расчете на год).
6. Выплаты за качество выполняемых работ (в расчете на год).
7. Выплаты за высокие результаты работы.
8. Выплаты за выслугу лет (в расчете на год).

25. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из норматива, утвержденного локальным актом управления образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа, в расчете на 1 ученика, воспитанника.

Х. Нормы часов педагогической работы за ставку (оклад) педагогических работников, режим рабочего времени, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей

26. Нормы часов педагогической работы за ставку (оклад) заработной платы либо продолжительности рабочего времени определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

27. Режим рабочего времени педагогических и других работников муниципальных учреждений образования в течение учебного года, в каникулярный период и в период отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и техногенным основаниям устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

специалистам гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

29. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

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

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена, ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

30. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

31. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам дополнительного образования, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

32. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения образования с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение образования является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В исключительном случае при ухудшении результатов качества обучения объем учебной нагрузки может быть изменен по инициативе работодателя с учетом мнения представительного органа.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

33. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении образования работниками, ведущих ее помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения образования. Преподавательская работа в том же учреждении образования для указанных работников совместительством не считается.

34. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное учреждение образования является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по обучению детей находящихся на длительном лечении в больницах, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

XI. Исчисление заработной платы педагогического персонала Учреждения

36. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения размера оклада, установленного с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в пункте 9 настоящего Положения на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом учреждении образования (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

37. Установленная учителям и другим педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа

недель и рабочих дней в разные месяцы года, согласно тарификационных списков (Приложение 4)

38. Тарификация учителей и других педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами предусмотрено на каждое полугодие разное количество часов на предмет.

39. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением и находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом:

в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

40. 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 техногенным основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

ХII. Условия почасовой оплаты труда

41. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений образования применяется в пределах фонда оплаты труда при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, и детьми, обучающимися на дому, в соответствии с медицинским заключением сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления

образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5-6 (количество рабочих дней в неделе) и отнимания количества предпраздничных дней, где рабочий день сокращен на 1 час, а затем деление полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух 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 изменений в тарификацию.

ХIII. Другие вопросы оплаты труда

42. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку (оклад) заработной платы определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

43. Оплата труда педагогических и других работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список учителей, воспитателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

44. Установленная педагогическим и другим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно (два раза в месяц) независимо от числа рабочих дней в разные месяцы года, согласно тарификационному списку.

45. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя (сотрудника) производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной нагрузки.

46. Месячная заработная плата педагогических и других работников определяется путем умножения размера оклада, установленного с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в пункте VIII настоящего

Положения на фактическую нагрузку в день и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в день.

47. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение осуществляет привлечение - помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, - других работников на условиях договора о возмездном оказании услуг за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

XIV. Заключительные положения

48. В настоящее Положение могут вноситься изменения, оформленные в соответствии с законодательством.

49. Размеры окладов увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа. Настоящее оклады распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2016 года.

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

на 2017 год

1. Общие положения.

Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБОУ СОШ с. Воздвиженка.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное соглашение вступает в силу с момента его подписания работодателем; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно директором МБОУ СОШ с. Воздвиженка и профсоюзным комитетом.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда:

№	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Необходимая сумма (руб.)	Ответственный
1. Организационные мероприятия				
1.1	Своевременно проводить инструктаж по ТБ с вновь прибывшими сотрудниками, 2 раза в год со всеми сотрудниками.	В течение года	-	Карпова Е.В., директор
1.2	Проводить информационно-методическую (разъяснительную) работу по вопросу профилактики ВИЧ-инфекции: - оформить информационный стенд, - провести теоретические занятия для работников по профилактике ВИЧ-инфекции в рамках месячника по охране труда.	Апрель		Карпова Е.В., директор Кукишева Г.В., председатель ПК
1.3	Контролировать проведение инструктажей по ТБ в кабинетах физики, химии, технологии, спортзале, при проведении трудовых мероприятий с учащимися. Производить проверку спортивного оборудования и инвентаря, а также оборудования для ремонтных работ.	В течение года	-	Кукишева Г.В., председатель ПК Комиссия по ОТ
1.4	Завезти песок или соль для использования во время гололёда	Октябрь - ноябрь	500	Жуйко Е.В., завхоз

1.5	Обеспечить прохождение обучения по охране труда для сотрудников, ответственных за охрану труда в учреждении.	В течение года	Согласно смете бюджета	Карпова Е.В., директор
1.6	Разработка, утверждение, согласование инструкций по ОТ, обеспечение работников всеми необходимыми инструкциями.	В течение года	-	Карпова Е.В., Кукишева Г.В. Жуйко Е.В.
1.7	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	сентябрь	-	Карпова Е.В.
1.8	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	В течение года	-	Комиссия по ОТ Жуйко Е.В.
1.9.	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе: - организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурноспортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО); - приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; - содержание и текущий ремонт спортзала и спортивных площадок.	В течение года		Карпова Е.В., директор Кукишева Г.В., председатель ПК
1.10	Заключить соглашение на 2018 год.	Декабрь	-	Карпова Е.В. Кукишева Г.В.
2. Технические мероприятия				
2.1	Своевременно осуществлять текущий и аварийный ремонт отопления, водоснабжения, канализации, электрооборудования.	В течение года	Согласно смете бюджета	Карпова Е.В. Жуйко Е.В.
2.2	Провести замеры защитного заземления и изоляции проводов.	Апрель-Май	8225	Карпова Е.В. Жуйко Е.В.
2.3	Провести промывку и испытания отопительной системы	Июнь – июль	Согласно смете бюджета	Карпова Е.В. Жуйко Е.В.
2.4	Своевременно заменять осветительные приборы, пришедшие в негодность, разбитые оконные стёкла.	В течение года	По потребности	Жуйко Е.В.
2.5	Обеспечить тепловой, воздушный, световой режим учреждения в соответствии с нормами.	В течение года	-	Карпова Е.В. Жуйко Е.В.
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
3.1	Организовать проведение периодического медицинского осмотра работников	Май - июнь	Согласно смете бюджета	Карпова Е.В.
3.2	Контролировать качество питания воспитанников, учащихся и сотрудников учреждения.	В течение года	-	Бракеражная комиссия

3.3	Обеспечить качественную уборку помещений учреждения, согласно требованиям СанПиН	В течение года	-	Жуйко Е.В.
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
4.1	Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами и правилами обеспечения работников.	В течение года	По потребности	Карпова Е.В. Жуйко Е.В.
4.2	Обеспечение работников мылом в соответствии с утверждёнными нормами.	В течение года	По потребности	Жуйко Е.В.
4.3	Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки) в кабинете технологии для мальчиков.	В течение года	По потребности	Жуйко Е.В.
5. Мероприятия по пожарной безопасности				
5.1	Проверка, перезарядка, приобретение огнетушителей.	В течение года	Согласно смете бюджета	Жуйко Е.В.
5.2	Контроль за состоянием АПС, систематичностью и качеством её обслуживания	В течение года	-	Жуйко Е.В.
5.3	Своевременное проведение инструктажей по ПБ с вновь прибывшими сотрудниками, 2 раза в год со всеми сотрудниками. Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации воспитанников, учащихся и сотрудников.	В течение года	-	Карпова Е.В.
5.4	Контроль качества огнезащитной обработки деревянных конструкций кровли.	апрель-май	700	Карпова Е.В. Жуйко Е.В.
5.5	Контроль за состоянием эвакуационных выходов и путей эвакуации.	В течение года	-	Жуйко Е.В.

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« ___ » _____ 20 ___ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« ___ » _____ 20 ___ г.

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ
И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

<i>Должность</i>	<i>Средство</i>	<i>Норма выдачи на год (штук, комплект)</i>
Младший воспитатель	➤ халат хлопчатобумажный	1
	➤ фартук хлопчатобумажный	1
	➤ косынка хлопчатобумажная	1
Старшая медицинская сестра	➤ халат хлопчатобумажный	1
	➤ шапочка хлопчатобумажная	1
	➤ перчатки резиновые	2 пары
Уборщик служебных помещений	➤ халат хлопчатобумажный	1
	➤ при мытье полов и мест общественного пользования дополнительно – перчатки резиновые	4 пары
Мастер по хозяйству	➤ халат хлопчатобумажный	1
	➤ рукавицы комбинированные	4 пары
Кладовщик, подсобный рабочий	➤ халат хлопчатобумажный	1
	➤ рукавицы комбинированные	4 пары
Повар	➤ халат хлопчатобумажный	1
	➤ передник хлопчатобумажный	1
	➤ колпак хлопчатобумажный	1
Машинист по стирке белья, кастелянша-швея	➤ халат хлопчатобумажный	1
	➤ косынка хлопчатобумажная	1
	➤ фартук прорезиненный	1

Извлечения из постановлений Минтруда РФ от 29.12.1997 г. № 68
и от 30.12.1997 г. № 69

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ
РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ
СРЕДСТВ**

Должность	Количество	Время
Заведующий хозяйством	1 кусок мыла (100 гр.)	1 месяц
Младший воспитатель	1 кусок хоз. мыла (100 гр.),	1 месяц
	1 чистящая паста,	1 месяц
	1 жидкое моющее средство для мытья посуды,	1 месяц
	1 средство для мытья полов	1 месяц
Уборщик служебных помещений	1 кусок мыла (100 гр.);	1 месяц
	1 чистящее средство	1 месяц
	1 средство для мытья полов	1 месяц
Подсобный рабочий	1 кусок мыла (100 гр.);	1 месяц
	1 чистящее средство	1 месяц
	1 средство для мытья полов	1 месяц
Машинист по стирке белья	1 кусок мыла (100 гр.)	1 месяц
	Стиральный порошок (по норме на количество детей)	1 месяц

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ
С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

(На основании аттестации рабочих мест, протокол от 14.06.2013,
специальной оценки условий труда, протокол от 20.04.2015)

п/ п	Должность.	Надбавка, (%)	Количество дополнительных календарных дней к отпуску	Номер Карты, дата
	Обслуживающий персонал			
1	Повар	4	7	Карта №4 14.06.2013
2	Подсобный рабочий	4	-	Карта №01020402 20.04.2015
3	Машинист по стирке белья	4	7	Карта №5 14.06.2013

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

Учрежден МБОУ СОШ с.Воздвиженка
иеМесяц
начислен
ия

Расчетный листок за _____ 20__ год

Учреждение: МБОУ СОШ с.Воздвиженка									
Фамилия Имя Отчество			Должность						
К выплате:									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		имущественны х			
Вид	Показа тели для начисл ения	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Час ы	Дни	Час ы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по дням						Профвзносы %			
Оклад по часам						НДФЛ исчисленный по ставке %			
Оплата отпуска по календарным дням									
Проверка тетрадей									
Индивидуальное обучение									
Надбавка за специфику (ИНД)									
Кл. руководство									
Оплата по среднему заработку									
Доплата за совмещение должности									
Замена часов									
Кружки									
Доплата за Вредные Условия Труда %									
Оплата праздничных и выходных дней									
Доплата за ночные часы									
Стимулирующие выплаты(%)									
Стимулирующие выплаты(баллы)									
Доплата МРОТ									
Адм надбавка за выслугу лет %									
Районный коэффициент %									

Дальневосточная надбавка %									
Оплата больничных листов									
Пособие за счет ФСС при постановке на учет в ранние сроки беременности									
Оплата пособия									
Оплата пособия до 1.5 лет									
Оплата пособия до 3 лет									
Оплата больничного по беременности и родам									
Оплата учебного отпуска									
Компенсация отпуска при увольнении									
Компенсация отпуска									
Перерасчет заработной платы									
Всего начислено							Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
						Заработная плата за первую половину месяца(перечислено в банк) п/п № от			
						Заработная плата за вторую половину месяца(перечислено в банк) п/п № от			
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за работником на начало месяца						Долг за учреждением на конец месяца			

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

ГРАФИК СМЕННОСТИ СТОРОЖА

Должность	1 смена	2 смена	3 смена
сторож	Рабочие дни 19.00-07.00	Рабочие дни 19.00-07.00	Рабочие дни 19.00-07.00
	Выходные и праздничные дни 19.00-07.00 07.00-19.00	Выходные и праздничные дни 19.00-07.00 07.00-19.00	Выходные и праздничные дни 19.00-07.00 07.00-19.00

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«__» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ с. Воздвиженка

(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«__» _____ 20__ г.