

Изменения к коллективному договору
МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский

протокол № 11 от 03.09.2013 г.

п. Октябрьский

1. Внести изменение в коллективный договор:

- п. 1.9 продлить срок действия коллективного договора с 4.09.2013 года по 4.09.2016 года;
- приложение № 4 «Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 22 п. Октябрьский МО Ейский району от 04.09.2010 года считать утратившим силу;
- принять новое приложение № 4а «Положение об оплате труда \$ работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 22 п. Октябрьский МО Ейский район» к коллективному договору;

приложение № 5 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район» от 04.09.2010 года считать утратившим силу;

- принять новое приложение № 5а «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников-МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район» к коллективному договору.

Остальной текст коллективного договора применять без изменений.

Директор МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский

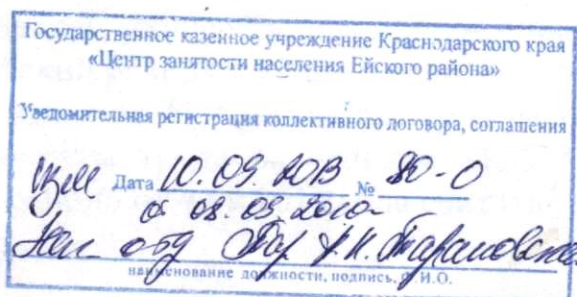
И.Б. Винникова

Председатель профкома

О.Г. Матузко



Handwritten signatures of I.B. Vinnikova and O.G. Matuzko.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 22
поселка Октябрьский муниципального образования
Ейский район**

на 2010 - 2013 год(ы)

с «4» сентября 2010г. до «4» сентября 2013г.

Принят на собрании трудового
коллектива

« 4 » 09 _____ 2010 __ года

По поручению собрания

Руководитель
Директор

Винникова И.Б. 
М.П. 

Председатель профсоюзного
комитета

 О.Г. Матузко
М.П. 

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации **МОУ СОШ**

№ 22 поселка Октябрьский муниципального образования Ейский район и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 22 поселка Октябрьский муниципального образования Ейский район (далее **МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район**), в лице директора МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район Винниковой Ирины Борисовны, именуемое(ый) в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице уполномоченной первичной профсоюзной организации **МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район** Матузко Олеси Геннадьевны, именуемого в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Целью настоящего договора являются:

1.3.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.3.2. В части обязательств профсоюзного комитета - защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.3.3. В части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, отраслевым соглашениями.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на ____3 года____ (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу со дня его подписания.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров работодателя и согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством с участием профсоюзного комитета (ст.59 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.9. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников МОУ СОШ № 2 п. Октябрьский устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за 1 ставку рабочего времени (ст. 333 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени

3.4. Сменная работа, т.е. работа в две, три, четыре смены вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

Графики сменности являются приложением к коллективному договору.

3.5. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников является приложением к коллективному договору.

3.7. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Категории работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени определяется ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

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

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

Работа в ночное время определяется ст. 96 ТК РФ.

3.10. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

3.11. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений,

и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

3.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

Педагогическим работникам МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

Педагогические работники МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность, продление и перенесение, разделение, замена денежной компенсацией определяется ст. 122, 123, 124, 125, 126 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 116 ТК РФ).

3.14. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору.

Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности определяются ст. 262 ТК РФ.

3.15. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.16. Работодатель на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной

платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
 - 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;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
- предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

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

3.18. Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.19. В локальных нормативных актах, в коллективном договоре, в трудовых договорах могут устанавливаться другие дополнительные отпуска за счет собственных средств работодателя, в частности:

- за многосменный режим работы, совместительство, высокую квалификацию и др.

3.20. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы,

количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положениями об оплате труда (прилагаются к коллективному договору).

4.2. В рамках Положения об оплате труда разрабатываются и доводятся до коллектива Положения о премировании, о порядке определения КТУ (КТВ) и другие.

4.3. Минимальная заработная плата – для основных категорий работников, занятых в нормальных условиях труда, устанавливается не ниже уровня, установленного отраслевым соглашением.

4.4. Заработная плата, тарифные ставки остальных работников устанавливаются, исходя из тарифной ставки рабочего первого разряда с учетом применения соответствующих установленных тарифных коэффициентов. (ст.ст. 146, 147, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.6. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: «__7__» и «__22__» числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.7. По письменному заявлению работника оплату труда производить в иных формах, не противоречащих законодательству. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы (ст.131 ТК РФ).

4.8. Установить каждому работнику размер тарифной ставки, оклада.

Во всех случаях доля тарифа, оклада в общей сумме заработной платы должна составлять не менее 70- процентов.

4.9. Установить надбавки за условия труда в процентах к тарифной ставке, в т.ч. по отдельным профессиям, на тяжелых и вредных работах, на особо тяжелых и особо вредных работах

Уменьшение размеров надбавок за условия труда может осуществляться после проведения работодателем мероприятий по снижению уровня тяжести и вредности на данном рабочем месте и техническом оборудовании, на основе

итогах аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной по установленным методикам.

4.10. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством (ст. 152, 153, 154 ТК РФ).

4.11. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.12. При выполнении работ различной квалификации труд рабочих – повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается в соответствии со ст. 150 ТК РФ.

4.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.14. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.15. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяются работодателем самостоятельно. Размеры и условия их выплаты определяются в коллективном договоре (ст.ст. 146-154, 158 ТК РФ), но не ниже установленных законодательством.

4.16. Размер вознаграждения по итогам работы за год определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы у данного работодателя. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в Положении, которое утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работающие инвалиды.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

5.5. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.6. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы работодателя, в этих целях:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места штатными работниками;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не позднее чем за 2 месяца;

5.7. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.8. Организовать на договорных началах в учебно-курсовых центрах подготовку и переподготовку кадров работников, повышение их квалификации. Обеспечить повышение квалификации работников в сроки, установленные нормативными требованиями (указывается конкретное количество работников, подлежащих обучению и повышению квалификации).

5.9. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в порядке, установленном п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

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

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

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. Предусмотреть мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

6.3. Оборудовать уголок по охране труда в холле учреждения.

6.4. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 5 часов в неделю с оплатой этого времени за счет средств работодателя в размере среднего заработка.

Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда для выполнения своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза предприятия, в том числе:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью (три, шесть) календарных дней;

- увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации, неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей в течение срока полномочий и двух лет после переизбрания не допускается без предварительного согласования с профсоюзным органом;

- по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма, улучшению условий труда уполномоченный по охране труда может быть материально поощрен из средств работодателя или профкома в размере (1-5) минимальных размеров оплаты труда и морально (благодарность, грамоты и т.д.).

6.5. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ, ст. 15-16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.6. Заключить договор со страховой медицинской кампанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих медицинскими страховыми полисами.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.7. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также связанных с движением транспорта для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углубленных медосмотров работающих во вредных (или) опасных условиях труда за счет средств соцстраха (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, на прилегающих территориях, при эксплуатации машин и оборудования, за работы с повышенной опасностью;
- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения;

- обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке. Обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда.

6.9. В целях расширения социального пакета, предоставляемого работающим, ежегодно заключать договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

6.10. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда всех рабочих мест учреждения.

По результатам аттестации разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда и включить его как приложение к коллективному договору.

6.11. Обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

6.12. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений (умывальными, уборными, столовыми, медпунктами). Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

6.13. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

а) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно приложению № ____.

б) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № ____.

6.14. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

6.15. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 220, 157 ТК РФ).

6.16. Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать территориальную краевую организацию профсоюза (ст. 228-229 ТК РФ).

6.17. Представлять информацию краевой организации профсоюза о всех происшедших несчастных случаях и о их последствиях, о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

6.18. Не допускать строительство, реконструкцию в учреждении без заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов строительства и реконструкции объектов требованиям охраны труда, а также без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля, технической инспекции труда профсоюза.

6.19. Не начинать производство строительно-монтажных работ в учреждении без оформления акта готовности выполнения всех подготовительных работ, связанных с безопасностью и гигиеной труда, подтвержденных заказчиком, генподрядчиком, субподрядчиками, органами государственного надзора, технической инспекцией труда или профсоюзом генподрядчика.

6.21. В случае смерти работника на производстве производить оплату расходов по погребению за счет работодателя.

Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет собственных средств работодателя.

6.22. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда на более легкий труд (постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162, ст. 259 ТК).

6.23. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163).

- при прохождении производственной практики (обучения, работы) в учреждении, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет, допускать их на рабочие места не более четырех часов в день при условии соблюдения на производстве гигиенических критериев допустимых условий труда.

Профсоюзная организация обязуется:

6.24. С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.).

Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального

Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 Закона об охране окружающей природной среды, ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

6.25. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников. 6.26. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда. В проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекать уполномоченных лиц подразделений (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в хозяйствующем субъекте положению.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Комиссия по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на оздоровление детей, проводит анализ использования средств соцстраха, вносит предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.4.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников;

7.4.3. разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.5. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

7.5.1.обеспечивать детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря;

7.5.2. обеспечивать детей работников новогодними подарками;

7.5.3. Предоставлять краткосрочные отпуска по семейным обстоятельствам:

- собственная свадьба, свадьба детей __5__ календарных дней;

- рождение ребенка __5__ календарных дней;

- похороны члена семьи __5__ календарных дней;

- уход за больным членом семьи __до 14__ календарных дней;

7.5.4. оказывать материальную помощь работникам:

по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами;

7.6. Работодатель обязуется ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере 1 процента от ставки работников учреждения на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат работодателя и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства и т.п. (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.7. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.7.1. Работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

7.7.2. профсоюзный комитет:

- направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом краевой территориальной организации профсоюза работников на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы работодателя. 8.3. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии.

8.3. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.4. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

8.5. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

8.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.7. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.

8.8. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.9. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

8.10. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.

8.11. Контролировать использование персональных данных работников.

8.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.13. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

8.14. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда колдоговора.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляется на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

- в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные расчетные счета, перечисление удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие профсоюзные органы производится согласно уставным требованиям профсоюза.

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Оплата труда председателя профсоюзного комитета может производиться за счет средств работодателя, согласно положения об оплате труда работников за дополнительные виды работ, не входящих в должностные обязанности за счет и в пределах базовой части фонда оплаты труда.

9.2.2. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные у работодателя (ст. 375 ТК РФ).

9.2.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

9.2.4. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых

профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.5. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, и уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников (конкретный процент отчислений устанавливается в коллективном договоре) (ст. 377 ТК РФ).

9.2.6. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения либо в порядке, установленном коллективным договором (определить) (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду. 11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается

собранием (конференцией) трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в квартал. В этих целях при профкоме создается постоянная комиссия на срок его полномочий.

11.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22
п. Октябрьский МО Ейский район**

В Ы П И С К А

из протокола общего собрания трудового коллектива
МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район
от 4 сентября 2010 года № 1

Председатель: Матузко О.Г.
Секретарь: Быкова Т.Н.

Всего численность работников 50 человек.
Присутствовали 46 человек.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О рассмотрении коллективного договора и приложений к нему МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район на 2010-2013 г.г.

СЛУШАЛИ: директора Винникову Ирину Борисовну об утверждении коллективного договора и приложений к нему МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район на 2010-2013 г.г.

ГОЛОСОВАЛИ: единогласно

за 45 человек;
против ----
воздержались ----

РЕШИЛИ:

1.1. Утвердить коллективный договор и приложения к нему МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район на 2010 – 2013 г.г.

Председатель:  О.Г.Матузко

Секретарь:  Т.Н.Быкова

Выписка верна  И.Б.Винникова

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22
п. Октябрьский МО Ейский район**

«Утверждаю»

директор МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район

И.Б. Винникова

«Согласовано»

Председатель ПК МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район

О.Г. Матузко

Перечень приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район
2. Приложение № 2. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
3. Приложение № 3. Продолжительность трудового отпуска сотрудников
4. Приложение № 4. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 22 поселка Октябрьский муниципального образования Ейский район.
5. Приложение № 5. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 22 поселка Октябрьский муниципального образования Ейский район
6. Приложение № 6. График проведения периодических медицинских осмотров работников МОУ СОШ № 22 МО Ейский район.
7. Приложение № 7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.
8. Приложение № 8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой и другими средствами защиты.
9. Приложение № 9. Перечень должностей работников, которым устанавливается доплата за работу с вредными условиями труда.
10. Приложение № 10. Перечень должностей работников, которым производится выдача смывающих и обезвреживающих средств.
11. Приложение № 11. Положение об охране труда;
12. Приложение № 12. Соглашение по охране труда;

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22 поселка
Октябрьский
муниципального образования Ейский район**

Приняты на собрании трудового
коллектива

«_ 4 _»_ сентября_ 2010года

Директор МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский МО Ейский район
И.Б. Винникова

М.П.



Председатель профсоюзного
Комитета МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский МО Ейский район
О.Г. Матузко

М.П.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящие Правила – это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 22 поселка Октябрьский муниципального образования Ейский район (МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район), укреплению трудовой дисциплины.
2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решают работодатель и профсоюзный комитет в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

1. Поступающий на основную работу при приеме предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку ;
- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний и специальной подготовки или профессиональной переподготовке, наличии квалификационной категории, если этого требует работа;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район и квитанцию об оплате медосмотра.

2. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с основного места работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории.

Работники – совместители, квалификационная категория которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную работодателем по месту основной работы.

3. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя руководителя МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район;
- составляется и подписывается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под роспись;
- оформляется личное дело на нового работника (лист по учету кадров; автобиография, копия документов об образовании, квалификации,

профподготовке; медицинском заключении об отсутствии противопоказаний; выписка из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).

4. При приёме работника на работу или при переводе его на другую работу работодатель МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район обязан:

- разъяснить его права и обязанности;
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условием оплаты его труда;
- познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарией, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется в МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район.

6. Трудовые книжки хранятся у работодателя МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район наравне с ценными документами в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

7. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

8. В связи с изменениями в организации работы МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район (изменение режима работы, количества классов, введение новых форм обучения и воспитания и т. п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменений существующих условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление и отмены неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменения наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 73 ТК РФ). Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

9. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и

по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район.

11. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия, могут быть расторгнуты работодателем МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

12. В день увольнения руководитель МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника копии документов, связанных с его работой.

III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ.

Работники МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район обязаны:

1. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район, соответствующие должностные инструкции.
2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя, не отвлекать других работников от выполнения ими трудовых обязанностей.
3. Систематически повышать свою квалификацию.
4. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать работодателю. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.
5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.
6. Беречь имущество МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский Ейский район, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, воду, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.
7. Проявлять заботу об учащихся МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей и положение в семьях.
8. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями учащихся МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район.
9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Педагогические работники МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район обязаны:

1. Строго выполнять трудовую дисциплину (выполнять п. 1 –9)
2. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования мед. персонала,

связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить здоровьесохраняющие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях учреждения и на детских прогулочных участках.

3. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.

4. Следить за посещаемостью детей своего класса, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, директору.

5. Неукоснительно соблюдать режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические материалы, в работе с детьми использовать ТСО, слайды, диапозитивы.

6. Участвовать в работе педагогических советов в МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других учителей.

7. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять педагогическую агитацию, стенды.

8. Совместно с музыкальным руководителем готовить внеклассные мероприятия, праздники, принимать участие в праздничном оформлении.

9. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия для учащихся МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район под непосредственным руководством заместителя директора по ВР, медсестры, учителей.

10. Четко планировать свою учебно – воспитательную деятельность, держать работодателя в курсе своих планов; соблюдать правила и режим ведения документации.

11. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

12. Допускать на свои занятия руководство МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район и представителей общественности по предварительной договоренности.

Работники МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район имеют право:

1. Свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, методы оценки знаний детей.

2. На творческую разработку педагогических методов и приемов и использование их в своей практической деятельности.

3. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов программы.

4. Быть избранным в органы самоуправления.

5. На уважение и вежливое обращение со стороны руководства МОУ СОШ № 2 п. Октябрьский, детей и родителей.

6. Обращаться при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.
7. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.
8. На повышение разряда и категории по результатам своего труда.
9. На совмещение профессий (должностей).
10. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно – гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженными необходимыми пособиями и иными материалами.
11. На обеспечение педагогической информацией о новых педагогических технологиях, опыте.
12. На защиту от некомпетентного или необоснованного вмешательства в свою педагогическую деятельность.
13. На защиту профессиональной чести и достоинства.

IV. ОБЩИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

1. Постоянно повышать уровень психолого-педагогических знаний.
2. Доброжелательно, уважительно относиться к личности ребенка, родителей.
3. Соблюдать права ребенка, изложенные в Конвенции о правах ребенка.
4. Подавать пример нравственного поведения.
5. Постоянно совершенствовать арсенал педагогических средств и методов.
6. Проводить занятия на высоком профессиональном уровне.
7. Охранять жизнь, укреплять физическое и психическое здоровье детей.
8. Обогащать опыт межличностного общения детей.
9. Формировать у детей уважение к правам и свободам других людей.
10. Проявлять заботу и обеспечивать эмоциональное благополучие ребенка.
11. Быть в курсе всех новых педагогических технологий в стране и за рубежом.
12. Постоянно взаимодействовать с семьей в целях обеспечения полноценного развития ребенка.

V. ПРАВА РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ.

1. На ознакомление с приказом, распоряжением о приеме на работу, ст. 68 ТК РФ.
2. Не выполнять работу, не обусловленную трудовым договором (контрактом), ст. 60 ТК РФ.
3. На оплату труда не ниже среднего заработка при простоях, а также переводах на другую работу в связи с производственной необходимостью, ст. 157 ТК РФ.
4. На информацию о введении новых норм труда, норм времени, норм обслуживания (количество детей в классах) не позднее, чем за 2 мес., ст. 160 ТК РФ.
5. На нормальные условия труда:
 - а) исправное состояние механизмов, аппаратуры, приспособлений;
 - б) своевременное обеспечение педагогической документацией;
 - в) своевременное снабжение энергией и другими источниками;
 - г) безопасные и здоровые условия труда: соблюдение правил и норм по охране труда, необходимое освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных

последствий шума, излучений, вибраций и др. факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, ст. 160 ТК РФ.

6. На сохранение средней заработной платы во время лечения в медицинском учреждении, ст. 183 ТК РФ.

8. На сокращенную продолжительность рабочего времени, ст. 92 ТК РФ.

9. На удлиненный отпуск, ст. 334 ТК РФ.

10. На длительный отпуск для педагогических работников не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы, продолжительностью до 1 года, без оплаты ст. 55 п. 5 Закона РФ «Об образовании».

11. На автоматическое снятие дисциплинарного взыскания через год со дня его применения, ст. 194 ТК РФ.

12. На здоровые и безопасные условия труда, ст. 212 ТК РФ.

13. На льготы, для работников, совмещающих работу с обучением ст. 173 ТК РФ.

14. На рассмотрение трудовых споров, ст. 383, 400 ТК РФ.

15. На объединение в профсоюзы, ст. 29 ТК РФ.

16. На пособия по социальному страхованию, ст. 21 ТК РФ.

17. На расторжение трудового договора по собственной инициативе, ст. 80 ТК РФ.

18. На получение справки о работе в МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размере заработной платы, ст. 22 ТК РФ.

VI. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

1. Обеспечить соблюдение требований устава МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район и правил внутреннего трудового распорядка.

2. Правильно организовать труд работников: чтобы каждый работал по своей специальности квалификации, имел закрепленное за ним определенное рабочее место.

3. Исполнять, укреплять трудовую, педагогическую, производственную, финансовую дисциплину, постоянно осуществляя организаторскую и воспитательную работу, направленную на исполнение обязанностей, устранение потерь рабочего времени; применять меры воздействия к нарушителям дисциплины.

4. Поощрять работников, проявивших активность с положительным результатом.

5. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, предупреждение их заболеваемости и травматизма, контролировать соблюдение работниками санитарно-гигиенических норм, правил охраны труда и пожарной безопасности.

6. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять передовой опыт, новые педагогические технологии в работу учреждения.

7. Обеспечивать систематическое повышение работниками квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию педагогов, создавать условия для совмещения работы с обучением.

8. Принимать меры к своевременному обеспечению дошкольного учреждения необходимыми учебно-наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем.

9. Обеспечивать сохранность имущества учреждения.
10. Ответственность за личные вещи учащихся администрация учреждения не несет.
10. Организовывать правильное питание детей и работников.
11. Выдавать заработную плату два раза в месяц 7-го и 22 –го числа, обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников, расходования средств на оплату труда.
12. Чутко относиться к повседневным нуждам работников учреждения, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.
13. Создавать условия для всемерного повышения эффективности и улучшения качества работы с детьми, укрепления их здоровья, повышать роль материального стимулирования.
14. Создавать трудовому коллективу условия для эффективной работы, способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу работников, обеспечивать их участие в управлении учреждением, используя собрания, педагогические советы, совещания, семинары и другие формы самодеятельности, рассматривать заявления работников и своевременно сообщать им о принятых мерах.
15. Своевременно предоставлять отпуска работникам МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков.
16. Работодатель МОУ СОШ № 22 МО Ейский район несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время их пребывания в учреждении, на экскурсиях, на прогулках и т.д. ответственность несут учителя (воспитатели), находящиеся с детьми.
17. К администрации МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район относятся:
 - директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части; заместитель директора по воспитательной работе; заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по экономике.
18. В трудовых отношениях директор обладает следующими правами:
 - а) заключать и расторгать договоры, изменять их содержание;
 - б) поощрять;
 - в) давать обязательные указания подчиненным работникам;
 - г) распределять обязанности среди своих заместителей.

Кроме перечисленных директор пользуется и другими правами, установленными в нормативных актах.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

1. В МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье. Время начала и окончания работы учреждения устанавливается учредителем. Начало работы 8

час 00 мин окончание работы 15 час 00 мин. Начало работы устанавливается также графиками сменности.

2. Продолжительность рабочего дня педагогических, медицинских работников, обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым не позже, как правило, чем за один месяц до их введения. График доводится до сведения работников. В графике сменности указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи работников. График объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до его введения. Питание учителей организуется согласно графика на переменах вместе с детьми. Такая же возможность предоставлена другим работникам учреждения (МОП).

3. Директор МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район организует учет явки на работу и ухода сотрудников с работы.

4. Общие собрания трудового коллектива учреждения проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического совета - один раз в месяц. Общие родительские собрания созываются по усмотрению директора, но не реже одного раза в полугодие, а классные - по усмотрению классных руководителей, но не реже одного раза в квартал. Заседания педагогического совета и общие собрания трудового коллектива могут продолжаться, как правило, не более двух часов, родительские собрания - не более 1,5-2 часа.

7.. Продолжительность ежегодных отпусков работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. Отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы учреждения. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех сотрудников. Предоставление отпуска директору оформляется приказом учредителя, а другим работникам приказом по учреждению, подписанным директором.

8. Учителям и другим работникам учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению график сменности,
- удлинять или сокращать продолжительность занятий с детьми и перерывы между ними,
- оставлять детей без присмотра ни на одну минуту,
- отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии и детям младшего школьного возраста (1-4 класс), а также отпускать детей одних по просьбе родителей.

9. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников учреждения от их непосредственной работы;
- созывать совещания, при которых дети остаются одни в классе,
- присутствовать посторонним лицам в классах без разрешения заместителя директора,
- делать замечания работникам в присутствии детей или родителей,

- запрещается делать замечания учителям в присутствии других учителей.
10. В помещениях МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район запрещается:
- находиться в верхней одежде, головных уборах;
 - громко разговаривать и шуметь в коридорах;
 - курить на территории и в учреждении.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. исполнение или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него трудовых и педагогических обязанностей, а также превышение прав, причиняющее ущерб другим работникам влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение других мер, предусмотренных законодательством.

2. За нарушение трудовой дисциплины директор учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по ст. 192 ТК РФ.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район, должностной инструкцией, другими нормативными актами, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул - отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня без уважительной причины, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии токсического или наркотического опьянения.

3. За прогул, отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня без уважительных причин работодатель учреждения применяет одну из дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в пункте 2 настоящих Правил. Работник, совершивший прогул, лишается премии полностью или частично по решению работодателя.

4. Дисциплинарные взыскания на директора учреждения налагаются учредителем.

5. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профорганизаторы - без согласия органа соответствующего объединения профессиональных союзов.

Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профорганов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь

с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являлись, а председателя профкома с согласия объединения профессиональных союзов.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профкома, не допускается в течение 3 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания. Об отказе от дачи объяснения составляется акт. Дисциплинарное взыскание применяется работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

По результатам ревизии или проверки финансово - деятельности взыскание может быть наложено не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

10. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или, если это необходимо, для защиты интересов обучающихся, воспитанников.

11. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Работодатель по своей инициативе или по ходатайству коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

12. Правила внутреннего распорядка вывешиваются в учреждении на видном месте.

IX. ПООЩРЕНИЯ.

1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы с детьми, за продолжительный и безупречный труд, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности,
- б) выдача премии,
- в) награждение ценным подарком,

Поощрения применяются работодателем совместно с комиссией по распределению стимулирующей части, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом учреждения.

2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые педагогические обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально - культурного и жилищно - бытового обслуживания; путевки в санатории и т.п. Таким работникам предоставляются также преимущества при продвижении по работе.

3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы управления образованием к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

4. Поощрения объявляются приказом директора МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении заносится в трудовую книжку работника.

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:

Ф.И.О. работника	Подпись	Ф.И.О. работника	Подпись
Барина Т.Ф.		Винникова И.Б.	
Быкова Т.Н.		Голикова О.Н.	
Васина И.В.		Бескишкова Л.А.	
Варченко М.А.		Матренина А.Н.	
Дробот Е.Н.		Борис М.В.	
Згержинская Е.А.		Чукреева С.А.	
Иоселиани Е.Ю.		Долганова М.В.	
Передистова Т.Г.		Шевченко Д.Г.	
Лебедев Г.В.		Акуленко В.В.	
Забелин А.Н.		Аврамова С.И.	
Забелина С.Ш.		Шамова О.М.	
Синюто Н.В.		Дремова И.С.	
Котик О.Н.		Резниченко К.И.	
Кравченко Н.В.		Ефименко С.В.	
Федотова А.П.		Темченко Е.М.	
Мул Е.И.		Билецкий И.И.	
Салова Т.В.		Милова С.А.	
Тупицына Н.И.		Сырцева Н.Ф.	
Тюшнякова Л.В.		Михайлова Т.С.	

Варич В.В.		Небылица Е.В.	
Матузко О.Г.		Кириллиди Н.А.	
Мицкевич Г.В.		Небрат Л.Н.	
Белоусова Л.Н.		Михальчук И.Ю.	
Виноградова Е.Ю.			

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22
п. Октябрьский МО Ейский район**

«Утверждаю»

директор МОУ СОШ № 22

п. Октябрьский

МО Ейский район

И.Б. Винникова



«Согласовано»

Председатель ПК МОУ СОШ № 22

п. Октябрьский

МО Ейский район

О.Г. Матузко



**Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

- | | | |
|----|------------------------------|------------------------|
| 1. | Директор | - 4 календарных дней; |
| 2. | Заместитель директора по УВР | - 4 календарных дней; |
| 3. | Заместитель директора по ВР | - 4 календарных дней; |
| 4. | Заместитель директора по АХЧ | - 14 календарных дней; |
| 5. | Секретарь | - 4 календарных дня; |

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22
п. Октябрьский МО Ейский район**

«Утверждаю»

директор МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район
И.Б.Винникова



«Согласовано»

Председатель ПК МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район
О.Г.Матузко



**Продолжительность трудового отпуска
сотрудников в календарных днях**

1.	Директор	56 календарных дней
2.	Заместители директора по УВР, ВР	56 календарных дней
3.	Заместитель директора по экомике	28 календарных дней
4.	Главный бухгалтер	28 календарных дней
5.	Учителя	56 календарных дней
6.	Воспитатели	56 календарных дней
7.	МОП	28 календарных дней
8.	Библиотекарь	28 календарных дней
9.	Бухгалтер	28 календарных дней

Утверждено
директор МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район

И.Б. Винникова
4.09.2010 года



Согласовано
Председатель ПК МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район

О.Г. Матузко
4.09.2010 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального
общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 22 поселка Октябрьский
муниципального образования Ейский район

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 22 поселка Октябрьский муниципального образования Ейский район (далее – МОУ) разработано в соответствии с постановлениями главы муниципального образования Ейский от 28 ноября 2008 года № 1058 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Ейский район», от 14 ноября 2008 года № 992 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Ейский район», от 20 марта 2009 года № 222 «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Ейский район» и в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей частей фонда оплаты труда, порядок расчета заработной платы работников и разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.3. Оплата труда работников МОУ производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

1.4. Оплата труда руководителя МОУ производится на основании трудового договора с учредителем МОУ.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размер фонда оплаты труда определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее - норматив) по следующей формуле:

$ФОТО = (N \times H \times Д)$ где:

ФОТО - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный Законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

Н - количество обучающихся в МОУ с учетом комплектования на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат МОУ с учетом реальных потребностей;

При определении доли оплаты труда учитывается наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя

Формировать централизованный фонд стимулирования руководителя МОУ в размере 2 % по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_o \times ц$, где:

ФОТ_{цст} – отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя МОУ;

ФОТ_о – фонд оплаты труда МОУ

ц – централизуемая доля фонда оплаты труда МОУ.

Процент централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителя МОУ определяется главным распорядителем бюджетных средств ежегодно при поступлении ассигнований на оплату труда работников МОУ на счет главного распорядителя средств бюджета в соответствии с бюджетной росписью.

Централизованные бюджетные ассигнования могут быть перераспределены главным распорядителем средств местного бюджета между подведомственными учреждениями.

Централизованные бюджетные ассигнования направляются на выплаты в соответствии с утвержденным положением о выплатах стимулирующего характера согласно постановлению главы.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя МОУ могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного МОУ.

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку) и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом «Приложение № 1».

$ФОТ_o = ФОТ_п + ФОТ_пр$, где:

ФОТ_о - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения

ФОТ_п - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{пр} - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

2.3. Руководитель МОУ в соответствии со ст.32 Закона РФ от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» и Уставом МОУ формирует, утверждает штатное расписание МОУ по согласованию с управлением образованием муниципального образования Ейский район, утверждает локальные акты, регулирующие оплату труда МОУ в пределах фонда оплаты труда МОУ в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70 % от общего фонда оплаты труда учреждения;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30 % от общего фонда оплаты труда учреждения;

2.4. Соотношение, указанное в подпунктах "а" и "б" пункта 2.3. настоящего положения может быть изменено учреждением в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

2.5. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)} + \text{КВ}$, где

ФОТп-фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) - базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) - стимулирующая часть ФОТп.

КВ-выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

2.5.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТ п(б)), включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, (в том числе работа с отстающими и одаренными детьми);

классное руководство;

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музеями и т.п.);

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными кафедрами, методическими объединениями;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

работа системного администратора;

организация клуба информационных технологий;

работа внештатного инспектора по охране детства;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя 10 % фонда оплаты труда.

2.5.2. На стимулирующую часть направляется 20 % фонда оплаты труда.

2.5.3.Размер, порядок и условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда определяет Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ.

2.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(с)} + \text{КВ пр.}$, где:

ФОТпр - фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) - базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) - стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр. – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

2.7.1. Размер, порядок и условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда определяет Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ.

3. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

3.1. Для определения гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс вводится условная единица 1 «ученико-часа» как основа расчета стоимости педагогической услуги.

3.2. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико - часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365},$$

где:

365 - количество дней в году;

245 - среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ- сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочно) деятельности учителя

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Учебный план разрабатывается МОУ. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее - Типовое положение об общеобразовательном учреждении), случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучение детей с отклонениями в развитии, обучение детей на дому согласно письму от 14 ноября 1988 года № 17-253-6.

В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчетным путём в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

3.3. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на коэффициент 1, учитывающий сложность и приоритетность предмета 3 % ФОТп(б).

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться на основании:

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

Стоимость педагогической услуги для коррекционных классов увеличивается на коэффициент 1,76, учитывающий нормативное снижение наполняемости в этих классах (в среднем – в два раза) и повышение заработной платы педагогических работников на 20%.

3.4. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times H \times \text{Уп} \times \text{Пх} \times \Gamma$ где:

O – оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце);

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы.

3.5. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1.

3.6. Установление заработной платы педагогических работников осуществляющих учебный процесс производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и начало календарного года (1 января).

3.7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191, и в размерах, установленных указанным постановлением.

3.8. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в Постановлении Правительства РФ от 03.04.2003 № 191, требуется письменное согласие работника.

3.9. В соответствии с данным положением из базовой части ФОТ производится оплата дополнительных видов работ относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя. Оплата дополнительных видов работ учителя проводится с использованием условных расчетных часов, которые нормированы для конкретных видов деятельности.

3.10 Внеурочная деятельность учителя нормируется локальными актами школы по времени и объему:

-классное руководство - 0,5 часа;

-заведование элементами инфраструктуры – 2 часа;

-заведование МО, МС – 2 часа;

-внеклассная работа по предмету, экскурсионная, клубная – 1 час;

-дополнительная работа – 2 часа;

-проверка тетрадей – от 2 до 4 часов в соответствии с приоритетностью предмета

3.11. Классное руководство оплачивается по формуле: $\text{Зкр} = \text{Стп} * \text{Ук} * \text{Ч}$, где

Зкр – доплата классного руководителя;
Стп – стоимость педагогической услуги;
Ук – количество учащихся в классе (конкретно по каждому классу);
Ч – количество часов работы в месяц, исходя из 0,5 часа в неделю.

3.12. Из базовой части ФОТ производятся доплаты за неаудиторные (внеурочные) виды работ, учитывающие приоритетность и сложность предмета и часовую нагрузку педагогических работников, с использованием условных расчетных часов по формуле:

$Ддр = Стп \text{ внеаудиторной работы} * Ч$, где

Ддр – доплата за дополнительные виды работ;

Стп – стоимость педагогической услуги за неаудиторную работу;

Ук – номинальное количество учащихся в классе (25 человек);

Ч – количество часов работы в месяц, в соответствии с категорией сложности предмета и часовой нагрузки педагогических работников, определяемой учреждением самостоятельно.

Расчет Стп неаудиторной нагрузки по формуле:

$Стп = \frac{БЗ \text{ ФОТ}}{Ч}$, где

Стп – стоимость неаудиторной нагрузки;

БЗ ФОТ – базовая часть фонда оплаты труда;

Ч – совокупность часов неаудиторной нагрузки всего педагогического персонала.

4 часа в неделю для предметов 1 категории сложности (русский язык и литература, математика, 1 начальные классы, английский язык), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам, особые условия труда в 1 классе, индивидуальную работу с учащимися;

3 часа в неделю для предметов 2 категории сложности (химия, биология, физика, 2-4 начальные классы), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проведение лабораторных и практических работ, проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам, индивидуальную работу с учащимися;

2 часа в неделю для предметов 3 категории сложности (информатика, история, обществознание, география), доплата к заработной плате педагогических работников учитывает проверку тетрадей учащихся, подготовку к итоговой аттестации по предмету, подготовку к урокам, индивидуальную работу с учащимися;

3.13. Доплата за заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно-опытным участком, мастерскими, музеем, компьютерной техникой и оргтехникой и др.), методическими объединениями оплачивается от 0,5 часа в неделю и более, в зависимости от объема выполняемых работ, также по формуле п. 3.13. настоящего Положения.

3.14. Доплата за организацию внеклассной работы по предмету, клубной, досуговой деятельности, консультации и дополнительные занятия, работа с отстающими и одаренными детьми, по формуле:

$Ддз = Стп * Ук * Ч * 1,5$, где

Ддз – доплата за дополнительные занятия;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество охваченных учащихся (до 15 человек);

Ч – количество часов работы в месяц;

1,5 – поправочный коэффициент, учитывающий время необходимое для подготовки занятий.

3.15. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

Распределение указанных выплат по результатам труда производится руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с порядком и условиями, определенными Положением о фонде материального стимулирования согласованным с органом,

обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

4. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

4.1. Заработная плата руководителя МОУ, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя МОУ определяется трудовым договором, устанавливается учредителем исходя из группы оплаты труда руководителя МОУ, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада основного персонала, осуществляющего учебный процесс, и рассчитанного по формуле:

$Ор = Оспр \times К$, где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Оспр – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений (п.6.1. и 6.2. Методики, утвержденной постановлением главы муниципального образования Ейский район от 29 декабря 2006 года № 1622 с изменениями постановление главы от 20 марта 2009 года №222).

К основному персоналу МОУ относятся учителя, как непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано МОУ.

Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада основного персонала (учителя) для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям МОУ устанавливаются учредителем. Их размеры зависят от выполнения показателей интенсивности, результативности и качества работы МОУ.

4.4. Премирование руководителя осуществляется в соответствии с показателями интенсивности, результативности и качества работы МОУ.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются учредителем.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителя МОУ, заведующего библиотекой и главного бухгалтера МОУ устанавливаются в размере 70-90 % от оклада руководителя МОУ исчисленного в соответствии с пунктом 4.2. настоящего положения.

4.6. С учетом условий труда руководителю МОУ, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в процентах к должностному окладу, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края и нормативными актами Ейского района.

4.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

4.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, определяются руководителем МОУ на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням:

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	повышающ ие коэффицие нты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 3000 рублей	
1.1	Помощник воспитателя	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 3400 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
3.	Должности педагогических работников не связанных с учебным процессом	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4200 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог-психолог;	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10

4.9. Установление должностного оклада и компенсационных выплат медицинским, библиотечным и другим работникам, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Ейский район.

Стимулирующие выплаты производятся этим работникам по условиям оплаты труда МОУ.

4.10. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих с минимальными повышающими коэффициентами:

Квалификаци- онный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		

Минимальный размер должностного оклада – 2950 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь-машинистка, статистик	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 3000 рублей		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник (всех наименований),	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	0,04
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	0,15
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,13
4 квалификационный уровень	механик (гаража).	0,17
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,15
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий мастерской)	0,2
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 3300 рублей		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), программист, психолог, социолог, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, электроник, экономист (всех наименований), художник, юристконсульт	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,2
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 4500 рублей		

1 квалификационный уровень	Начальник отдела	0,00
2 квалификационный уровень	Главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик)	0,1
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

*За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя МОУ либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя МОУ.

4.11. Минимальные размеры окладов, устанавливаемые работникам МОУ, должности которых отнесены к рабочим профессиям, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд	Минимальный размер оклада
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2900
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2950
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3050
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3100
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3200
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3400

Рабочим, выполняющим работы по профессиям с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10% выше минимального размера оклада по присвоенному квалификационному разряду.

4.12. Перечень общих профессий рабочих отнесенных к квалификационным уровням:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: Водитель мототранспортных средств; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; киномеханик; кладовщик; кухонный рабочий; лаборант химического анализа; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений;

2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; лаборант химического анализа; машинист (кочегар) котельной; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; швея; электрогазосварщик;
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, оператор котельной; плотник; повар; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; столяр;
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля, слесарь – ремонтник;

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Почасовая оплата труда учителей и преподавателей и других педагогических работников применяется 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 заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

5.2. В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (указываются категория специалистов, например, вузов, науки и др.) руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом может применять условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учетом ученой степени

кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора, или доцента, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21 января 1993г. № 7.

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

6. ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образова-тельные учреждения дополни-тельного профессионального об-разования (повышения квалификации специалистов); учреждения дополнительного образования детей; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической куль-туре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионер-вожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие); заместители директоров (начальников, заведующих) по учеб-ной, учебно-воспитательной, учебно-произ-водственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский

	состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального

обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

7.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж работы только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

7.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях.

7.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

7.4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

7.4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

7.4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

7.4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

7.5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

7.6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

7.7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7.8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7.9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. В целях стимулирования труда работникам МОУ могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается МОУ с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

8.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников МОУ к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- не менее 3 - при наличии высшей квалификационной категории;
- не менее 2 - при наличии первой квалификационной категории;
- не менее 1 - при наличии второй квалификационной категории.

8.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – 0,3.

8.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный работник культуры Кубани», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный учитель», «Народный артист»;

- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

8.5. Работникам МОУ может устанавливаться стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- как молодому специалисту не менее 3 % от оклада.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОУ, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

8.6. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям в размере до 200% в пределах фонда оплаты труда. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

8.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в размере:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 2 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 4 %;
- при выслуге лет от 10 лет – 6 %.

8.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 8.3. и 8.6. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

9. УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МОУ могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя МОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОУ, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных МОУ на оплату труда работников:

9.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОУ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОУ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом МОУ.

9.3. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам единовременно в пределах фонда оплаты труда в размере одного оклада при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

9.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

10.1 В пределах фонда оплаты труда работникам МОУ может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается единовременно в размере до 3-х окладов:

- по случаю выхода на пенсию по старости;
- в случае трудной жизненной ситуации.

10.2 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МОУ на основании письменного заявления работника МОУ.

11. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

11.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и составляют:

- за работу в ночное время 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00ч. до 06.00ч.);
- дворнику, уборщику, кухонной рабочей, мойщику посуды за работу с тяжелыми и вредными условиями труда – 12% от ставки (оклада);
- за работу в выходные и праздничные дни в денежной форме в соответствии с п.8.8 настоящего Положения, либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха.

11.2. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

11.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

11.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

11.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения

оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

11.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

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

11.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

11.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

11.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

12. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

12.1. Руководитель МОУ в соответствии со ст.32 Закона РФ от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» и Уставом МОУ формирует, утверждает штатное расписание МОУ по согласованию с управлением образованием муниципального образования Ейский район и утверждает локальные акты, регулирующие оплату труда МОУ в пределах фонда оплаты труда МОУ.

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

12.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

12.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

Директор

И.Б.Винникова

Главный бухгалтер

О.Н.Голикова

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский
МО Ейский район от «_4_» __09__2010г.

ПОРЯДОК
распределения штатной численности работников общеобразовательных учреждений по
группам персонала для формирования фонда оплаты труда

1. Административно-управленческий персонал

Включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

директор школы (гимназии, лицея);
заместитель директора по учебной (учебно-воспитательной) работе;
заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
заместитель директора по учебно-методической работе;
заместитель директора по воспитательной работе;
заведующий библиотекой;
заместитель директора по финансово-экономической работе;
управляющий учебным хозяйством;
заведующий производством (шеф-повар);
главный бухгалтер.

2. Педагогический персонал

Включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с обучающимися. Перечень состоит из педагогических работников, осуществляющих учебный процесс и педагогических работников, не связанных с учебным процессом:

2.1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс:

учитель;

2.2. Педагогические работники, не связанные с учебным процессом

преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
педагог-организатор;
социальный педагог;
педагог-психолог;
учитель- логопед;
педагог дополнительного образования;
мастер производственного обучения;
воспитатель;
старший вожатый.

3. Учебно-вспомогательный персонал

Включаются следующие должности:

библиотекарь;
лаборант;
техник;
электроник;
инженер
инженер по охране труда;
специалист по кадрам;
секретарь-машинистка;
делопроизводитель;
бухгалтер;
экономист;
кассир.

4. Обслуживающий персонал

Включаются все должности рабочих:

водитель автомобиля;
механик;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
подсобный рабочий;
сторож (вахтер);
оператор котельной;
истопник;
гардеробщик;
уборщик служебных помещений;
дворник;
повар;
кухонный рабочий;
мойщик посуды;
буфетчик.
слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

Директор

И.Б.Винникова

Главный бухгалтер

О.Н.Голикова

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский
МО Ейский район от «_4_» __09__2010г.

ПОРЯДОК

исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

1. Порядок исчисления размера расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя МОУ (далее - Порядок) определяет правила исчисления расчетного среднего оклада для определения размера должностного оклада руководителя МОУ.

2. Должностной оклад руководителя МОУ определяется трудовым договором, устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителя МОУ, определяемой в зависимости от количества учащихся и расчетного среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс.

3. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс (учителя), являются основным персоналом учреждения, непосредственно обеспечивающим выполнение основных функций, в целях реализации которого создано МОУ.

Рекомендуемый порядок распределения штатной численности работников МОУ по группам персонала для формирования фонда оплаты труда, отражает перечень должностей, относящихся к педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс.

4. Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной МОУ на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности работников основного персонала МОУ на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

5. Штатная численность работников основного персонала МОУ определяется путем деления общего числа учебных часов в неделю по каждому классу на норму учебной нагрузки учителей, установленную постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении). Обучение детей с отклонениями в развитии, обучение детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6.

Директор

И.Б.Винникова

Главный бухгалтер

О.Н.Голикова

«ПРИНЯТО»
общим собранием коллектива МОУ СОШ
№ 22 п. Октябрьский МО Ейский район
(протокол № 8 от _____ 2010г.)
Председатель _____

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор МОУ средняя
общеобразовательная школа № 22 п.
Октябрьский МО Ейский район

И.Б.Винникова
(приказ МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский
МО Ейский район
№ _____ от « _____ » _____ 2010г)

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель управляющего Совета
учреждения

И.А.Избякова
« 29 » 08 _____ 2010 г

П О Л О Ж Е Н И Е
о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
муниципальное образовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22
поселка Октябрьский МО Ейский район

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Положением об оплате труда (муниципальное), утвержденным постановлением главы администрации муниципального образования Ейский район от 29.12.08г. № 1622 «Об эксперименте по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений МО Ейский район» и постановлением главы администрации муниципального образования Ейский район от 20.03.09г. № 222 «О продлении эксперимента по продлению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории МО Ейский район» и Уставом школы.

1.2. Положение определяет размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 20 % ФОТ для учителей, осуществляющих учебный процесс, и 4 % ФОТ для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и прочего педагогического персонала.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, предназначена для мотивации учителей общеобразовательного учреждения в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся, стимулирования качества труда, повышения заинтересованности работников, оказания материальной помощи, премирования.

1.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский МО Ейский район ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются ежемесячно или по четвертям четыре раза в год (январь, апрель, июль, ноябрь) на последующие месяцы:

- в январе - по итогам работы во второй четверти с учётом осенних каникул на январь, февраль, март;

- в апреле - по итогам работы в третьей четверти с учётом зимних и весенних каникул на апрель, май, июнь, июль, август;

- в августе по итогам работы в четвёртой четверти с учётом результатов промежуточной и итоговой аттестации учащихся и результатов работы в каникулярное время сентябрь, октябрь;

- в ноябре по итогам работы в первой четверти на ноябрь, декабрь.

1.6. При возникновении объективных причин и в случае производственной необходимости размер фонда материального стимулирования может быть изменен.

2. ПОРЯДОК РАСХОДОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет в соответствии с данным Положением комиссия, обеспечивающая демократический, государственно-общественный характер управления.
- 2.2. В процедуре установления стимулирующих выплат участвуют через своих представителей (комиссия по распределению стимулирующих выплат) Управляющий Совет школы, администрация, профсоюзный комитет.
- 2.3. Заместители директора и заведующие школьными предметными методическими объединениями направляют мотивированные предложения на рассмотрение и утверждение комиссии.
- 2.4. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием по критериям баллов, набранных каждым работником. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.
- 2.5. С момента ознакомления с решением комиссии (оценочным листом) в течение 3-х дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ в течение 3-х дней.
- 2.6. При выплате вознаграждения, а также премий к юбилейным датам и материальной помощи на каждую кандидатуру подается анализ качества работы или краткая характеристика-представление с указанием мотивов поощрения.
- 2.7. Заседания комиссии проводятся ежемесячно или один раз в четверть.
- 2.8. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по школе.
- 2.9. Комиссия по запросу Управляющего совета отчитывается о результатах своей деятельности. Управляющий совет дает оценку деятельности комиссии и вносит предложения по улучшению ее работы.
- 2.10. Условием получения работником доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда является добросовестное отношение к труду и исполнение должностных обязанностей. В случае дисциплинарного взыскания, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей доплаты могут быть сняты.
- 2.11. Информация о полученных вознаграждениях является открытой, объявляется на собраниях, педсоветах, размещается на доске объявлений, на сайте общеобразовательного учреждения.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

3.1. Основная цель предоставления вознаграждений из стимулирующей частей фонда оплаты труда – повысить качество образования и мотивации учителей по следующим направлениям:

- высокие индивидуальные достижения обучающихся в соответствии с показателями, разработанными в рамках региональной системы оценки качества образования;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм обучения (разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и др.);
- развитие научно-познавательной деятельности учеников;
- индивидуальный подход к ученику;
- осуществление научно-методического или практического проекта;
- высокие академические и творческие достижения;
- высокая культура работы с родителями;
- патриотическое и нравственное воспитание учащихся;
- организация интересного, познавательного досуга учащихся;
- повышение уровня квалификации;
- качественная оценка коллективных и социальных результатов обучения.

3.2. Сумма, выплачиваемая одному педагогу, осуществляющему учебный процесс, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

3.3. Стимулирующие выплаты подразделяются на следующие виды вознаграждения:

3.3.1. Надбавка к заработной плате – персональная надбавка к заработной плате учителей, работающих по эффективным авторским программам, имеющим стабильно высокие показатели результативности труда в рамках принятой региональной и школьной системы оценки качества, надбавка может выплачиваться ежемесячно в течение четверти или полугодия.

3.3.2. Премия – единовременное денежное вознаграждение, которое выдается учителю за конкретные достижения.

Премирование педагогического работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

На принятие решения об уменьшении размера премии оказывают влияния следующие показатели:

- наличие ошибок и не своевременное заполнение классного журнала;
- зафиксированные случаи низкой исполнительской дисциплины;

3.3.3. Грант – денежное вознаграждение, которое может выдаваться на поддержку интересных, углубленных и новых программ, методик и форм обучения, а также на исследования в области образования и повышение квалификации. Данный вид вознаграждения предоставляется как отдельным новаторам, так и творческим и исследовательским коллективам.

3.4. Основания вознаграждения определяются по направлениям действующей региональной и школьной системы оценки качества образования.

3.5. Каждый учитель самостоятельно по итогам оцениваемого периода (четверть, полугодие, год) в установленный срок заполняет лист анализа качества работы (приложение 1) в соответствии с критериями и показателями оценки качества деятельности.

Достоверность сведений в листе анализа качества проверяют руководители МО учителей-предметников и заместители директора.

3.6. Размер вознаграждения определяется через оценивание в баллах для педагогических работников, а для работников МОП, УВП в суммарном выражении. По итогам проведения оценки всех показателей качества работы педагога высчитывается суммарный балл каждого педагога (n), общее количество баллов (s), которые набрали все педагоги школы, а за тем высчитывается «стоимость» одного балла для назначения стимулирующих выплат (b). Стоимость одного балла может быть вычислена следующим образом:

$$b = \text{ФОТ(ст)} / s, \text{ где}$$

b – «стоимость» 1 балла для назначения стимулирующей выплат,

ФОТ(ст) – стимулирующая часть ФОТ учителей, осуществляющих учебный процесс,

S – сумма баллов, набранных по стимулирующим показателям всеми педагогами школы.

Величина стимулирующих выплат каждого педагога (M) определяется следующим образом:

$$M = b * n, \text{ где } n - \text{количество баллов, набранное конкретным педагогом.}$$

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА АДМИНИСТРАТИВНО- УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

4.1. Для стимулирования труда работников АУП, УВП, МОП может быть применено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу: повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, размеры повышающего коэффициента:

не менее 3 % - при наличии высшей квалификационной категории;

не менее 2 % - при наличии первой квалификационной категории;

не менее 1 % - при наличии второй квалификационной категории.

4.3. Для стимулирования труда работников может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность работы;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
стимулирующая надбавка за звание;
стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по представлениям заместителей руководителя.

4.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность работы устанавливается работникам:

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

4.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе.

Размер стимулирующей надбавки по п. 4.4. и 4.5. может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям в размере до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.7. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (в процентах от оклада):

до 7,5% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
до 15% – за ученую степень доктора наук.

Стимулирующую надбавку за звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, размеры (в процентах от оклада):

при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 2 %;
при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 4 %;
при стаже педагогической работы от 10 лет – 6 %.

4.9. Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается в размере (в процентах от оклада) – не менее 3 %

Приложения

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности директора

	Показатели	Баллы
1.	Создание современных и безопасных условий обучения в ОУ	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	Меры по обеспечению безопасности учреждения и учебного процесса: отсутствие несчастных случаев с обучающимися и работниками по вине школы; отсутствие предписаний контролирующих органов, не требующих больших финансовых вложений;	3 3
1.2	Наличие лицензированного медицинского кабинета.	2
1.3	Оснащенность спортивного зала в соответствии с требованиями СанПин.	0,5
1.4	Оснащенность кабинета информатики в соответствии с требованиями СанПин.	0,5
1.5	Обеспеченность учебниками в школьной библиотеке: от 60% до 90% от 91 до 100%	2 5
1.6	Состояние школьной библиотеки, наличие читального зала или условий для самостоятельной работы обучающихся	2
1.7	Наличие подключенной линии Интернет в библиотеке	3
1.8	Оснащенность общеобразовательного учреждения интерактивным оборудованием и компьютерной техникой: компьютерной техникой (12.6 чел. на единицу) ММК (53 чел. на единицу) ИАД (159 чел. на единицу)	3 3 3
1.9	Точки доступа в Интернет: две точки более двух точек отдельная точка для бухгалтерии	1 2 2
1.10	Наличие локальной информационной (вычислительной) сети школы, связывающей компьютерные классы, административные ресурсы и др.: более 10 компьютеров все компьютеры	1 4
1.11	Наличие оформленной транспортной площадки	2
2.	Формирование имиджа ОУ	
2.1	Наличие единой школьной формы и ее соблюдение всеми учащимися ОУ.	5
2.2	Издание газеты в образовательном учреждении: один раз в четверть	3
2.3	Наличие публикаций, информации об ОУ в СМИ (за каждую): муниципального уровня краевого уровня федерального уровня	1 2 3
2.4	Привлечение телекомпаний для освещения школьных событий.	2

2.5	Публичный отчет учреждения перед общественностью (родителями) 2 раза в год (декабрь, июнь).	3
3.	Управление процессом обеспечения питания	
3.1	Отсутствие жалоб на качество организации питания.	2
3.2	Отсутствие замечаний по итогам проверок организации питания.	2
3.3	Организация общественного контроля (не менее 1 раза в месяц).	2
3.4	Организация родительской платы за питание не менее 20 рублей в день.	3
3.5	Организация диетического питания.	3
3.6	Активное участие в программе «Школьное молоко».	3
3.7	Обеспечение питанием не менее 100%.	5
4.	Управление формированием интеллектуальных ресурсов	
4.1	Создание новых методических и дидактических материалов, зарегистрированных ИМЦ (за каждый), опубликованных в предметных газетах и журналах.	3
4.2	Организация работы по формированию и функционированию базы данных АРМ-директор (АРМ - школа).	5
5.	Управление процессом кадрового обеспечения	
5.1	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (образовательный ценз: село-83%, город-89%, соответствие специальности по диплому преподаваемому предмету).	3
5.2	Доля педагогов в возрасте до 35 лет не менее 10% от численности педагогического коллектива.	4
5.3	Наличие высшей категории у педагогических работников: село – 43%, город – не менее 45%.	2
5.4	Привлечение молодых специалистов за отчетный период.	3
5.5	Качественное ведение делопроизводства и кадровой работы.	4
6.	Обеспечение качества образования	
6.1	Положительная динамика качества знаний (за 3 года)	5
6.2	Количество учащихся, окончивших учебный год на «отлично»: свыше 5% свыше 10%	3 5
6.3	Процент учащихся, имеющих по итогам года одну «3», менее 5%.	3
6.4	Обученность учащихся, показанная на ЕГЭ по всем предметам 100%.	8
6.5	Средний балл, набранный выпускниками 11-х классов по результатам ЕГЭ: математика – на уровне и выше среднерайонного – 45,5 свыше 55,0 русский язык – на уровне и выше среднерайонного – 62,6 свыше 70	3 5 3 5
6.6	Наличие выпускников, получивших тестовый балл выше среднекраевого (за каждый предмет): обществознание (54,9) история (46,7) физика (48,4) химия (59,5) биология (58,0) география (55,8) английский язык (52,6) немецкий язык (38,7) информатика и ИКТ (64,5) литература (59,7)	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
6.7	Обученность учащихся, показанная на ГИА:	

	100% по обязательным предметам	5
	100% предметов по выбору	3
6.8	Подтверждение годовых оценок на экзамене с участием ТЭК в 9 классе, более 90%.	3
6.9	Реализация программ дошкольного образования (наличие групп дошкольной подготовки, в том числе платных).	3
6.10	Отсутствие необучающихся по «неуважительным» причинам (в возрасте от 7 до 18 лет).	2
6.11	Отсутствие учащихся, оставленных на повторный курс обучения	2
6.12	Реализация программ коррекционно-развивающего обучения (за каждый класс).	2
6.13	Формирование и выполнение социального заказа: предоставление платных дополнительных услуг до 3-х, более 3-х.	3 5
7.	Обеспечение сохранности контингента учащихся	
7.1	Доля выпускников 9-х классов, поступивших в 10-й класс: более 40% более 50%	2 4
7.2	Доля учащихся, окончивших 11 классов, от числа учащихся, поступивших в соответствующие 10-е классы (более 90%).	2
8.	Эффективность управленческой деятельности по вопросам модернизации образования и качества образования	
8.1	Регулярное обновление сайта ОУ (не реже 2 раз в месяц).	3
8.2	Эффективное использование сети интернет, отсутствие использования запрещенных сайтов.	3
8.3	Качественное и своевременное заполнение таблиц электронного мониторинга на сайте КПОМО.	2
8.4	Качественная организация работы по подготовке выпускников к итоговой аттестации (по результатам КДР, срезов УО).	3
8.5	Использование информационных коммуникативных, мультимедийных и интерактивных технологий в УВП (более 60%)	3
8.6	Проведение семинаров-практикумов в масштабе района по вопросам повышения качества образования (не менее 2 - х).	3
8.7	Эффективность работы школьной методической службы (по итогам рейтинга ИМЦ): 1 место 2 место 3 место 4 – 5 место	5 4 3 2
8.8	Обобщение педагогического опыта учителей на уровне: (за каждого) муниципальный региональный федеральный	1 3 5
9.	Достижения ОУ	
9.1	Участие руководителя ОУ в конкурсе «Директор школы»: участники муниципального тура победители муниципального тура призеры краевого тура	2 3 5

9.2	Участие педагогических работников учреждения в краевом конкурсе «Учитель года Кубани» за отчетный период:(за каждого) участники муниципального тура победители и призеры муниципального тура призеры краевого тура победители краевого тура	1 3 4 5
9.3	Участие педагогов в конкурсе лучших учителей в рамках ПНПО за отчетный период: (за каждого) участники призеры и победители	1 5
9.4	Наличие педагогов – победителей (призеров) конкурсов инновационной деятельности, профессиональных педагогических конкурсах.	2
9.5	Организация в школе экспериментальной работы: краевой уровень всероссийский уровень	1 3
9.6	Участие учащихся образовательных учреждений в краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях (кроме олимпиад школьников): 5 – 10% свыше 10% победители (за каждого)	1 3 5
9.7	Участие педагогов образовательных учреждений в краевых и федеральных конкурсах, конференциях, форумах, фестивалях (кроме олимпиад школьников): 5 – 10% выше 10% победители (за каждого)	1 3 5
9.8	Участие в олимпиадах: победители предметных олимпиад районного уровня (за каждого) победители и призеры предметных олимпиад краевого уровня (за каждого) победители и призеры предметных олимпиад всероссийского уровня (за каждого)	1 3 4
9.9	Эффективность спортивной деятельности в ОУ в соответствии с рейтингом: 1 место 2 место 3 место 4-5 место	5 4 3 2
10.	Результативность воспитательной работы ОУ	
10.1	Эффективность деятельности штаба воспитательной работы в соответствии с рейтингом: 1 место 2 место 3 место 4-5 место	5 4 3 2
10.2	Наличие профильных смен в лагерях дневного пребывания: 1 – 2 профиля 3 профиля 4 и более	05, 1 2
10.3	Качественная организация летней оздоровительной кампании в течение летнего периода (лагеря дневного пребывания, досуговые, спортивные площадки): 2 месяца	2

	3 месяца	3
10.4	Организация поездок в рамках краевой акции «Зовем друг друга в гости»: 1 поездка 2 и более	0,5 1
10.5	Охват учащихся в период летней оздоровительной кампании: 90% - 95% 96% - 100%	1 4
10.6	Охват учащихся дополнительным образованием, кружковой работой: от 80 до 95% от 96% до 100%	1 4
10.7	Участие учащихся в спортивных занятиях в вечернее время: от 45% до 60% свыше 60%	1 3
10.8	Снижение (отсутствие) количества учащихся, совершивших преступления и правонарушения и состоящих на учёте в ИДН (по сравнению с предыдущим годом).	3
10.9	Участие детей и подростков в детских общественных организациях свыше 60%.	3
10.10	Организация работы волонтерского отряда.	1
10.11	Организация и проведение в ОУ социальных акций: муниципальные краевые всероссийские	1 3 5
10.12	Наличие социально-психологической службы: психолог (за каждого) социальный педагог (за каждого)	1 1
11.	Социально – психологический климат в коллективе	
11.1	Отсутствие мотивированных обращений работников ОУ в вышестоящие органы.	5
11.2	Отсутствие мотивированных обращений родителей (учащихся) в вышестоящие органы.	5
12.	Управление процессом финансово-экономического обеспечения	
12.1	Привлечение дополнительных (внебюджетных) средств: до 50 тысяч рублей свыше 50 тысяч рублей	2 5
12.2	Отсутствие замечаний по результатам инспекционно - контрольной деятельности в течение года.	5
13.	Общее состояние школы	
13.1	Общее состояние ОУ по итогам конкурса «Самая красивая школа»: 1 место 2 место 3 место 4-5 место	5 4 3 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
заместителей директора

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество обучения учащихся			

1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Освоение государственного образовательного стандарта по всем предметам базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся	5 баллов – 100%; 3 балла – не менее 95%; 1 балл – не менее 90%
		Высокий уровень организации и проведения промежуточной и итоговой аттестации. - единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов.
		- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 80%);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 8 баллов; 75 – 84% - 6 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются на один учебный год
		Успеваемость учащихся на «4» и «5»	40 баллов – свыше 80%; 40 баллов - 70 – 79%; 15 баллов – 60 – 69%; 10 баллов – 50 – 59%; 5 баллов – 45 – 49%; 0 баллов – ниже 45%
2.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях	Очные: 10 баллов – международный и всеросс. уровень; 7 баллов – регион. уровень; 4 балла – муницип. уровень. Заочные: 4 балла – международный и всероссийский уровень. При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы.
3.	Общедоступность общего образования	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся.	3 балла – при отсутствии
		Посещаемость учащихся	3 балла-отсутствие обучающихся, пропускающих занятия по неуважительной причине
2. Качество управленческой деятельности			
2.1	Эффективность управленческой деятельности	Организация и контроль учебно-воспитательного процесса	5 баллов (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы)

			ОУ)
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы.	5 баллов.
		Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	5 баллов (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы ОУ)
2.2 .	Профессиональные достижения курируемых педагогов	Организация работы педагогического коллектива по восстановлению и развитию традиционной народной культуры, формированию духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитанию бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранению и возрождению традиций, обычаев, обрядов, проведению праздников	8 баллов
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	2 балла
		Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах	10 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – регион. уровень; 3 балла – муницип. уровень.
		Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др.	8 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – регион. уровень; 4 балла – муницип. уровень.
		Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации	5 баллов – всеросс. уровень; 4 балла – регион. уровень; 2 балла – муницип. уровень
2.3 .	Позитивная динамика инновационной деятельности	Реализация инноваций: - разработка и внедрение авторских программ, новых учебных программ, учебников;	2 балла – инновации привели к заметным качественным изменениям в содержании, организации и результативности образовательной деятельности; 1 балл – инновации носят локальный характер и не приводят к заметным изменениям; 0 баллов – инновации отсутствуют или неэффективны
		Организация предпрофильного, профильного обучения и кадетского движения.	По 2 балла за каждый класс
		- участие ОУ и педагогов в опытно-экспериментальной деятельности	10 баллов – участие во всероссийском эксперименте; 8 баллов – в регион. эксперименте; 5 баллов – участие в

2.4 .	Признание высоких профессиональ- ных достижений заместителя руководителя		муниципальном эксперименте
		Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	10 баллов – всеросс. уровень; 6 баллов – регион. уровень; 3 балла – муницип. уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год.
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	Очные: 4 балла – всеросс. уровень; 3 балла – регион. уровень; 1 балл – муницип. уровень. 1балл – всеросс. уровень Заочные: 1балл – всеросс. уровень
		Наличие собственных публикаций	4 балла – всеросс. уровень; 3 балла – регион. уровень.
3.Физическое здоровье и уровень воспитанности			
3.1 .	Сохранение здоровья учащихся	Выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм	4 балла – свыше 90%; 2 балла – от 75 до 89%
		Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	4 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
		Восстановление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слёты, учебные сборы и т.д.)	5 баллов – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) При наличии призовых мест: 10 баллов – международный и всероссийский уровень; 7 баллов – регион. уровень; 4 балла – муницип.уровень.
3.2 .	Управление воспитательны м процессом	Занятость учащихся во внеурочное время	8 баллов – при занятости школьников от 80 до 100%; 5 баллов – при занятости от 60 до 80%
		Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной работы	5 баллов (деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности внеклассной и внешкольной работы ОУ)

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Обеспечение качества обучения учащихся			

1.1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	Освоение обучающимися образовательных стандартов: - Единый государственный экзамен в 11 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 30%);	Средний балл выше краевого - 10 баллов
	- государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 50 %);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополн. баллы за качество знаний: 85 – 100% - 8 баллов; 75 – 84% - 6 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
	-независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 – 99% - 3 балла; 91 – 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополн. баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 7 баллов; 65 – 74% - 5 балла; 51 – 64% - 3 балла.
	Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам четвертей	Математика, русский язык, английский язык от 85-100% - 10 баллов 75 – 84% - 7 баллов; 65 – 74% - 5 баллов; 51 – 64% - 3 балла. Литература, история, химия, физика, биология, информатика, обществознание, литература, география от 85-100% - 6 баллов 75 – 84% - 4 баллов; 65 – 74% - 2 баллов; 51 – 64% - 1 балл .физическая культура, кубановедение, ИЗО, ОБЖ, музыка, черчение, искусство от 85-100% - 4 балла 75 – 84% - 2 балла; 65 – 74% - 1 балл; 51 – 64% - 0,5 балла
1.2.	Систематическое использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе;	3 балла – использует систематически; 1 балл – использует периодически

Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	При наличии призовых мест в конкурсах проектов, Интернет-конкурсах: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
1.3. Восстановление и развитие традиционной народной культуры	Формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	5 баллов за подготовку и проведение, техническое сопровождение 0,5 балла за участие 2 балла за работу в музее
1.4. Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, спортивных соревнованиях и др.	Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 8 балла – муницип. уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные: 5 балла – международный и всероссийский уровень.
1.5. Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: 15 баллов – всеросс. уровень; 10 баллов – региональный уровень; 8 баллов – муниципальный уровень. Заочные: 5 баллов – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» (15 баллов за участие) и т.п.
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, выставки и др.)	10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ
	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	15 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ
	Наличие публикаций	10 баллов – всеросс. уровень; 7 баллов – регион. уровень; 5 баллов – муниц. уровень 2 балла – Интернет-публикации. Соответствующие баллы

		устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
1.6. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.), отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др.	2 балла – при наличии
1.7. Позитивная динамика в работе учителя	Наличие обобщенного опыта работы	10 баллов – региональный уровень; 8 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
	Качество индивидуальной работы со слабоуспевающими учащимися во внеурочное время Качественная работа в области коррекционно-развивающего обучения	0,2 балла за одного учащегося – при наличии системы работы 0,2 балла за одного учащегося – при наличии системы работы
	Экспериментальная и исследовательская деятельность с учащимися	Всероссийский уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 4 балла Уровень УО – 2 балла - 10 баллов
	Организация научного общества. Инновации (углубленное, профильное обучение, кадетские классы).	2 балла за каждый класс
1.9	Качество внеклассной работы по предмету (предметные недели, работа кружка, проведение внеклассных мероприятий по предмету и т. п.)	5 баллов
1.10	Качественная работа с резервом хорошистов (для классных руководителей)	2 балла за каждого учащегося
1. 11 Качественная инновационная работа	- исследовательская работа на пришкольно-опытном участке	10 баллов
	- информационно-коммуникативная деятельность	5 баллов
	- исследовательская работа экологической направленности	10 баллов
1.12	Качественная работа МО	5 баллов
1.13	Качественное выполнение ст. 19 Закона «Об образовании»	3 балла
	Качественная работа по повышению квалификации учителей в области правовых и	10 баллов

	экономических знаний	
1.14	Качественная работа школьного сайта и сайта КПОМО	10 баллов
1.15	Качественная работа по охвату обучающихся горячим питанием по месту учебы (если отвечает за это направление)	100 % - 5 баллов 98 % - 3 балла
1.16	Качественная работа с сайтом педагогов и учащихся	3 балла
1.17	Качественная работа по реализации Закона № 1539	1 балл
1.18	Работа в области инклюзивного образования	5 баллов
1.19	Качественная работа в организации подвоза учащихся на место учебы	сопровождение – 0,2 балла за 1 рейс общая организация подвоза – 10 баллов

Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
	Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.
	Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года)	рост качества знаний – 5 баллов стабильность – 3 балла
	Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе	10 баллов
	Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения	80-100% - 10 баллов 60-79% - 7 балла 50-59% - 4 балла
	Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного	Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный

	уровней (проводимые МоиН РФ)	уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные: 5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
	Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
2.Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов	При наличии призовых мест: 15 баллов – всеросс. уровень; 12 балла – регион. уровень; 10 балла – муниц. уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
3. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.

4. Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	10 балла – всероссийский уровень; 7 балла – региональный уровень; 5 балл – муниципальный уровень. 2 балл – уровень ОУ.
5. Профессиональные достижения	Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 15 баллов – всеросс. уровень; 10 баллов – регион. уровень; 8 баллов – муницип. уровень. 2 балла – уровень ОУ Заочные: 5 баллов – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» (15 баллов за участие) и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	Наличие публикаций	10 баллов – всеросс. уровень; 7 баллов – регион. уровень; 5 баллов – муниц. уровень 2 балла – Интернет-публикации. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	Наличие обобщенного опыта работы	10 баллов – региональный уровень; 8 баллов – муниципальный уровень; 5 баллов – уровень ОУ.
	Качество индивидуальной работы со слабоуспевающими учащимися во внеурочное время Качественная работа в области коррекционно-развивающего обучения	0,2 балла за одного учащегося – при наличии системы работы 0,2 балла за одного учащегося – при наличии системы работы

	Экспериментальная и исследовательская деятельность с учащимися, организация научного общества.	Всероссийский уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Региональный уровень – 4 балла Уровень УО – 2 балла
	Качество внеклассной работы по предмету (предметные недели, работа кружка, проведение внеклассных мероприятий по предмету и т. п.)	5 баллов
8.	Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы (если отвечает за это направление)	100 % - 5 баллов 98 % - 3 балла
9. Восстановление и развитие традиционной народной культуры	Формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	5 баллов
10	Качественная работа с резервом хорошистов (для классных руководителей)	2 балла за каждого учащегося

Критерии оценки профессиональной деятельности учителей физической культуры

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Сформированность предметных компетенций	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
	Сдача норм	3 балла – 70% учащихся и более 1 балл – 50-69%
	Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки	4 балла – свыше 90% учащихся; 2 балла – от 75 до 89%
	Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
	Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, международных олимпиадах.	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балла; 4 место – 1 балл; 6-10 место – 6 баллов; Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 7 балла;

		2 место – 6 балла; 3 место – 5 балл; Всероссийский уровень (за каждое призовое место): 1 место – 10 баллов; 2 место – 9 баллов; 3 место – 8 баллов. Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов. Достижения одного обучающегося по одной олимпиаде устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
6	Достижения обучающихся в учебных конкурсах, спортивных соревнованиях	Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 3 балла; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл; Региональный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 6 балла; 2 место – 5 балла; 3 место – 4 балл; Всероссийский и федеральный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 9 баллов; 2 место – 8 балла; 3 место – 7 балл. Международный уровень (за каждое призовое место) – 10 баллов. Достижения одного обучающегося по одному конкурсу устанавливаются по наивысшему результату. Достижения разных учащихся суммируются.
7. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла
	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих спортивные секции и клубы	5 баллов

3. Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
4. Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам суммируются.
5. Профессиональные достижения учителя	Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 6 баллов – муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на один учебный год по наивысшему результату. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	Наличие публикаций	3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – Интернет-публикации. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	Наличие обобщенного опыта работы	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, открытые уроки, мастер-классы и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень.
	Качественная работа МО	5 баллов

	Качественное выполнение ст. 19 Закона «Об образовании»	3 балла
	Качественная работа с сайтом педагогов и учащихся	3 балла
	Качественная работа по реализации Закона № 1539	1 балл
	Качественная работа в организации подвоза учащихся на место учебы	сопровождение – 0,2 балла за 1 рейс общая организация подвоза – 10 баллов

**Критерии оценки профессиональной деятельности
преподавателя-организатора ОБЖ**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
	1. обеспечение качества обучения учащихся	
1.Позитивные результаты деятельности	Своевременная постановка на учёт учащихся допризывного возраста	10 баллов – 100% от подлежащих постановке на учёт
	Качественное выполнение плана обучения по ГОиЧС	5 баллов – 100% выполнение плана
	Наличие среди учащихся победителей, призёров и участников конкурсов, соревнований, смотров.	Очные: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
2.Профессиональные достижения	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах «Учитель года», «Педагог года» и т.п. устанавливаются сроком на

		один учебный год. Достижения педагога в конкурсах устанавливаются по наивысшему результату При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	Наличие обобщенного опыта работы	8 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
3.Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам - суммируются.
	Разработка программ кружков, факультативов.	5 баллов – разработка авторской программы; 3 балла – разработка адаптированной программы.
4.Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями	Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и учащихся.	2 балла – при наличии

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей ГПД

1	Наличие / отсутствие в деятельности воспитателя воспитательной системы (системы воспитательной работы), индивидуальное мастерство	Наличие воспитательной системы (системы воспитательной работы), коллективный и творческий характер воспитательных дел, их комплексность - 5 баллов;
2	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися ГПД	3 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.

3	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ	8 баллов – международный и всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ; 0 баллов – отсутствие достижений
4	Зафиксированное участие ГПД в жизни местного социума, волонтерство	5 баллов
5	Восстановление и развитие традиционной народной культуры, формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	5 баллов
6	Охват учащихся ГПД горячим питанием	3 балла – 90 – 100%;
7	Зафиксированное участие в выставках, конкурсах	8 баллов – международный и всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ;
8	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла
10	Результативность участия в общешкольных мероприятиях	5 баллов – 90- 100% 4 балла - 80-89% 3 балла – 70-79%
11	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей	3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ;
12	Отсутствие случаев травматизма	3 балла – отсутствие
13	Организация систематических (1 раз в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театра, кинотеатра и т.п.	5 баллов – охват 90 – 100%; 4 балла – охват 80-89%; 3 балла – охват 70-79%
14	Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	2 балла - отсутствие
15	Степень удовлетворенности учителя-предметника качеством выполнения домашней работы в ГПД	5 баллов
16	Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла
17	Использование современных педагогических технологий	3 балла – систематическое использование 1 балл – периодическое использование
18	Наличие портфолио воспитателя	до 5 баллов
19	Использование нестандартных форм проведения занятий в ГПД	до 3 баллов
20	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства	8 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток

		времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные 3 балла.
21	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.), педагогических советах, методическом совете и т. п.	Очные: 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ Заочные: 1 балл – всероссийский уровень При неоднократном участии устанавливается дополнительно 1 балл
22	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ При неоднократном проведении устанавливается дополнительно 1 балл
23	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. При значительном количестве устанавливается дополнительно 2 балла
24	Участие в организации и проведении общешкольных родительских собраний	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы -3
2	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)	Очные 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1
3	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы – 1
4	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы – 2.
5	Качественное участие в работе педагогического	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается

	совета школы, методического совета и т. д.	дополнительно 1 балл
6	Качественное участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
7	Активное участие в работе методического объединения психологов	3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ;
8	Активное участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла
9	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла
10	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу педагога-психолога	2 балла - отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов
11	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	3 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения
12	Зафиксированное тематическое консультирование учащихся, учителей и родителей	2 балла
13	Сохранение и восстановление психического здоровья учащихся (документально зафиксированные случаи негативного поведения, бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)	3 балла – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга)
14	Документально зафиксированные результаты профориентационной работы	3 балла
15	Результаты коррекционно-развивающей работы с учащимися	75-100% -3 балла; 50-74% - 2 балла;
16	Просветительская работа (тренинги, занятия – практикумы и т.п.)	3 балла
17	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т. п.	3 балла

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
социального педагога**

	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не	3 балла – при отсутствии При наличии снятие 3 «штрафных»

	обучающихся в нарушение закона	баллов
2	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	3 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения
3	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде	3 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения.
4	Наличие или отсутствие документально зафиксированных случаев негативного поведения (бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)	3 балла при отсутствии случаев
5	Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы (если отвечает за это направление)	3 балла – 96 – 100% (от числа учащихся школы) 2 балла - 90 – 95%; 1 балл – 75 – 89%
6	Взаимодействие с семьями учащихся (акты посещения, журнал проведения бесед)	3 балла – при наличии всех документов
7	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей	3 балла (если не входит в должностные)
8	Качественное оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, также попавшими в экстремальные ситуации	3 балла
9	Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	3 балла
10	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год.
11	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)	Очные 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ. Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1
12	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ.

		При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы – 1
13	Активное участие в работе педагогического совета школы, методического совета и т. д.	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
14	Активное участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
15	Активное участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла
16	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла
17	Коллективные достижения учащихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах	10 баллов – междунар. и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балл – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень; 0 баллов – отсутствие достижений При значительном количестве достижений могут устанавливаться дополнительные баллы -2
18	Документально зафиксированные результаты работы с банком данных	3 балла
19	Просветительская работа	2 балла
20	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу социального педагога	2 балла - отсутствие
21	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т. п.	3 балла
22	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы – 2.
23	Участие в общественной жизни школы	3 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-организатора

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности старшей вожатой	1.1. Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организация и детского самоуправления	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень
	1.2. Результативное участие обучающихся (призовые места) в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	10 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного

		направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	1.3. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время	5 баллов
	1.4. Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	По 1 баллу за каждый договор По 1 балла за каждое совместное мероприятие
2. Профессиональные достижения	2.1. Результативное участие (победа, выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – всеросс. Уровень; 8 баллов – регион. Уровень; 6 баллов – муниц. Уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень.
	2.2. Наличие публикаций	2 балла – всероссийский уровень; 1 балл – региональный уровень. 1 балл- Интернет- публикации Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются.
	2.3. Наличие обобщенного опыта работы	3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ
3. Включенность в методическую работу	3.1. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл – муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ. При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.
4. Признание высокого профессионализма старшей вожатой обучающимися и их родителями	4.1. Наличие позитивных отзывов в адрес вожатой со стороны родителей и учащихся.	3 балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Размер выплаты (руб)
1.	Высокая читательская активность обучающихся	Посещаемость учащимися библиотеки	100%- до 1000 рублей 95-99% - до 500 рублей 91-94 % - до 300 рублей
		Чтение учащимися не только учебной литературы	До 300 рублей

2.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга, оформление тематических выставок	Регулярное знакомство с новинками литературы	До 500 рублей
		Проведение библиотечных уроков	До 500 рублей
		Организация ежемесячно сменяющихся выставок литературы	До 500 рублей
3.	Использование информационно-коммуникационных технологий	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	До 500 рублей
		Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	До 500 рублей
4.	Результативность деятельности по вовлечению учащихся в сотрудничество	Достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях и др.	Очные: До 2000 руб. – международный и всероссийский уровень; До 1000 руб. – региональный уровень; До 500 руб. – муниципальный уровень; До 300 руб. – уровень ОУ. Заочные: До 500 руб. – международный и всероссийский уровень.
		Участие в подготовке общешкольных мероприятий	До 1000 рублей
5.	Участие в общественных мероприятиях	Участие в общественных мероприятиях	До 1000 рублей
6	Организация питания	Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы (если отвечает за это направление), ведение документации по питанию	До 2000 рублей

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
зам. директора по АХЧ**

	Критерии	Показатели критериев	Размер выплаты (руб)
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Обеспечение содержания территории школы в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 2000 рублей
		Обеспечение своевременной качественной генеральной уборки	До 2000 рублей
		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	До 2000 рублей
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Организация соблюдения требований пожарной безопасности. Содержание в исправном состоянии - средств пожаротушения, - электроустановок, электропроводки, электроприборов.	До 3000 рублей
3	Ведение отчетности и документации	Высокий уровень инвентарного учета имущества школы	До 3000 рублей
		Рациональное расходование материалов и финансовых средств школы.	До 2000 рублей

		Ведение отчетности и документации в соответствии с требованиями.	До 2000 рублей
4	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	До 500 рублей
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	До 500 рублей

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
зам. директора по финансово-экономической части,
главных бухгалтеров, бухгалтеров**

	Критерии	Показатели критериев	Размер выплаты (руб)
1	Высокое качество труда	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	До 4000 рублей
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала школы	До 1000 рублей
2	Инициативность в деятельности	Конструктивные предложения по совершенствованию работы и результативность их внедрения	До 2000 рублей
		Участие в управлении школой: работа в совете трудового коллектива, в коллегиальных органах и комиссиях, УС	До 2000 рублей
3	Ведение отчетности и документации	Высокий уровень бухгалтерского отчета Рациональное и своевременное расходование финансовых средств школы. Ведение отчетности и документации в соответствии с требованиями.	До 4000 рублей До 2000 рублей До 1000 рублей
4	Выполнение оперативных непредвиденных работ	Оперативность выполнения работ	До 1000 рублей
		Качество выполненных работ	До 2000 рублей
5	Положительные результаты работы за месяц и увеличение объема работ	Качество выполненных работ	До 3000 рублей

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
обслуживающего персонала**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Обеспечение своевременной качественной генеральной уборки	До 2000 рублей
		Обеспечение содержания закреплённой территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 2000 рублей
		Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок	До 1000 рублей

		Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	До 500 рублей
2.	Обеспечение безопасных условий на закреплённой территории	Отсутствие документально зафиксированных случаев травматизма по вине данного работника	До 500 рублей
3.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	До 500 рублей
4.	Увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	До 500 рублей
		Обеспечение содержания дополнительной территории в соответствии с требованиями СанПиН. Качественное выполнение дополнительной работы.	До 4000 рублей

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
делопроизводителя, секретаря**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Размер выплаты (руб)
1.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы на высоком уровне.	До 3000 рублей
		Высокий уровень ведения делопроизводства и оформление документации.	До 3000 рублей
		Оперативность выполнения поручений.	До 1000 рублей
2.	Отсутствие замечаний	Отсутствие подтверждённых жалоб со стороны родителей, работников, представителей других служб	До 500 рублей
3	Увеличение объема работ	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны родителей, работников	До 500 рублей
		Качественное выполнение дополнительной работы	До 3000 рублей

**Критерии оценки деятельности
рабочего по обслуживанию зданий и сооружений,
слесаря-электрика по ремонту электрооборудования**

Критерии	Показатели критериев	Размер выплаты (руб)
Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечение сохранности материальных	Качественная организация работы технического персонала по обеспечению санитарно-гигиенических условий для осуществления учебно-воспитательного процесса в ОУ	До 2000 рублей
	Качественное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 3000 рублей
	Экономия электроэнергии, водоснабжения	До 2000 рублей
	Качественное и своевременное обеспечение текущих ремонтных работ	До 2000 рублей

ценностей	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	До 1000 рублей
	Отсутствие нарушений техники безопасности	До 1000 рублей
	Увеличение объема работ	До 3000 рублей

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

Критерии	Показатели критериев	Размер выплаты (руб)
1.Позитивные результаты деятельности	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	До 1000 рублей
	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	До 1000 рублей
	Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	До 500 рублей
2.Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	До 500 рублей

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерии	Показатели критериев	Размер выплаты (руб)
1.Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений.	До 1000 рублей
	Качество генеральной уборки помещения	До 2000 рублей
	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	До 500 рублей
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	До 1000 рублей
2.Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	До 500 рублей
	Выполнение обязанностей, не связанных с основной деятельностью (покраска и побелка помещений)	До 4000 рублей
3. Увеличение объема работ	Качественное выполнение дополнительной работы	До 3000 рублей

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности механика, водителя

Критерии	Показатели критериев	Размер выплаты (руб)
-----------------	-----------------------------	-----------------------------

1. Обеспечение безопасной эксплуатации транспортного средства	Своевременный и качественный ремонт транспортного средства	До 2000 рублей
2. Обеспечение безопасной перевозки учащихся	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, криминальная обстановка	До 3000 рублей
3. Увеличение объема работ	Выполнение обязанностей, не связанных с основной деятельностью (ремонт транспортного средства)	До 3000 рублей
4. Позитивные результаты деятельности	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	До 500 рублей

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут выплачиваться премии:

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 3-х окладов (при наличии средств) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (педагогам, осуществляющим учебный процесс).

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается работникам единовременно в размере до 3-х окладов:

- по случаю выхода на пенсию;
- в случае трудной жизненной ситуации;
- по заявлению работника в экстренных случаях в связи с мотивированными материальными затруднениями;

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение № 6

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22
п. Октябрьский МО Ейский район**

«Утверждаю»
директор МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район

И.Б. Винникова



«Согласовано»
Председатель ПК МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район

О.Г. Матузко



**График
проведения периодических медицинских осмотров работников
МОУ СОШ № 22 п. Октябрьский**

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1. Педагогические работники | - 1 раз в год (август); |
| 2. Работники МОП | - 1 раз в год (август); |
| 3. Повара | - 2 раза в год; |
| 4. Кухонный работник | - 2 раза в год. |

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22
п. Октябрьский МО Ейский район**

«Утверждаю»
директор МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район
И.Б. Винникова



«Согласовано»
Председатель ПК МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район
О.Г. Матузко



**Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с
вредными и опасными условиями труда**

1. Шеф-повар
2. Повар
3. Уборщик служебных помещений
4. Кухонный рабочий

5. Лаборант кабинета химии, ИВТ, физики

Приложение № 9

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22
п. Октябрьский МО Ейский район**

«Утверждаю»
директор МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район
И.Б.Винникова



«Согласовано»
Председатель ПК МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район
О.Г.Матузко



**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на
обеспечение спецодеждой и другими средствами защиты**

№ п/п	Наименование профессий	Количество единиц	Спецсредства защиты, спецодежда
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту сооружений	1	Халат, перчатки (2 пары)
2	Уборщик служебных помещений	5	Халаты (4 шт.) перчатки (8 пар)
3	Шеф-повар	1	Халаты (2 шт.)
4	Повар	1	Фартуки, перчатки (2 пары)

5	Кухонный рабочий	1	Халат, фартуки, перчатки (2 пары)
6	Сторож	3	Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой

Приложение № 10

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22
п. Октябрьский МО Ейский район**

«Утверждаю»

директор МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район

И.Б.Винникова



«Согласовано»

Председатель ПК МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район

О.Г.Матузко



**Перечень должностей работников, которым устанавливается доплата
за работу с вредными условиями труда**

1. Уборщик служебных помещений – 12 %
2. Кухонная рабочая – 12 %

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 22
п. Октябрьский МО Ейский район**

«Утверждаю»
директор МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район
И.Б.Винникова



«Согласовано»
Председатель ПК МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район
О.Г.Матузко



**Положение
по охране труда**

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии с отраслевым стандартом «Управление охраной труда и обеспечение безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России. Основные положения ОСТ-01-2001», введенным в действие приказом Министерства образования РФ от 14.08.2001 № 2953 (далее: ОСТ-01-2001).

1.2.Положение является основным локальным нормативным актом, регламентирующим управленческую деятельность в школе, направленную на обеспечение здоровых и безопасных условий трудового и образовательного процессов, предупреждение несчастных случаев и профессиональной заболеваемости в школе.

1.3.Положение устанавливает порядок организации работы школы, ее структурных подразделений и работников по выполнению задач и функций, возложенных ОСТ-01-2001 на школу.

1.4. Управление охраной труда (ОТ) и обеспечением безопасности образовательного процесса (ОБОП), осуществляемое школой, является одним из уровней управления в организационной структуре отраслевой системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса и реализуется путем выполнения следующих управленческих функций: прогнозирование и планирование, организация и координация, анализ и контроль, координация и стимулирование, учет.

1.5. Управление ОТ и ОБОП осуществляется в школе с учетом основополагающих принципов, установленных ОСТ-01-2001 :

- признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников, обучающихся по отношению к результатам их трудовой и образовательной деятельности;
- гарантии прав работников и обучающихся на охрану труда и здоровья, на нормативное правовое обеспечение этих прав;
- профилактическая направленность деятельности всей системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса на предупреждение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости работников и несчастных случаев с обучающимися;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;
- экономическая заинтересованность субъектов страхования (застрахованного, страхователя, страховщика) в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- научная обоснованность требований по обеспечению безопасности труда и жизнедеятельности, содержащихся в отраслевых правилах по охране труда и учебы, а также в правилах безопасности, санитарных и строительных нормах и правилах, в отраслевых стандартах системы безопасности труда, организационно-методических документах, инструкциях по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- сотрудничество всех субъектов социально-трудовых отношений в решении вопросов охраны труда и учебы: работодателя и работников, учредителей образовательных учреждений, государственных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов;
- перспективное целевое планирование мероприятий по охране труда и их обязательное финансирование на всех уровнях управления образованием;
- неукоснительное исполнение требований по охране труда работодателем и работниками и ответственность за их нарушение в соответствии с законодательством РФ.

2. КОМПЕТЕНЦИЯ ШКОЛЫ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Школа в рамках своих полномочий обеспечивает:

2.1.Создание в школе службы охраны труда и учебы для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками и обучающимися законодательных и иных нормативных актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;

2.2.Совместно с профсоюзным комитетом создание комиссии по охране труда в соответствии с государственными нормативными требованиями в целях осуществления сотрудничества работодателя и работников и общественного контроля по вопросам охраны труда и безопасности в процессе трудовой и образовательной деятельности;

2.3.Финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья;

2.4.Обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов и повышение квалификации работников служб охраны труда в установленные сроки, организацию обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных за счет средств фонда социального страхования.

2.5.В установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведения инструктажа по охране труда, прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда, разработку, утверждение, пересмотр инструкций по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса для работников и обучающихся.

2.6.Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

2.7.Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам.

2.8.Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них медицинских противопоказаний.

2.9.Проведение аттестации рабочих и учебных мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

2.10.Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.11.Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.12.В установленном порядке работников и обучающихся специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

2.13.Проведение контроля за обеспечением безопасных условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

2.14.Организацию и проведение расследования в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также расследование в установленном МО РФ порядке несчастных случаев с обучающимися.

2.15.Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

2.16.Безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при осуществлении технологических и образовательных процессов.

2.17.Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

2.18.Предоставление беспрепятственного допуска должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ при проведении проверок условий и охраны труда, соблюдения установленного порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.19.Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

2.20.Выполнение предписаний представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза или трудового коллектива об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

2.21.Другие функции по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ОТ И ОБОП

3.1. Директор школы:

- осуществляет управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в школе в соответствии с законодательством РФ и отраслевыми нормативными документами;
- несет ответственность за обеспечение безопасных условий и охраны труда, за жизнь и здоровье работников, обучающихся во время образовательного процесса;

- в порядке, установленном законодательством РФ и отраслевыми нормативными документами, создает службу охраны труда и учебы ОУ, а также условия для ее работы, несет ответственность за ее деятельность;
- определяет функции и основные задачи службы в соответствии с нормативными документами, регулирующими деятельность служб охраны труда в организациях, а также с учетом специфики деятельности ОУ;
- распределяет между структурными подразделениями и работниками ОУ функции и обязанности по ОТ и ОБОП;
- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательные медицинские осмотры, а также лиц, имеющих медицинские противопоказания;
- представляет в МОУО установленную статотчетность и иную информацию по вопросам состояния и улучшения условий ОТ и ОБОП в школе, а также предложения, сметы расходов для финансирования ОУ на мероприятия по ОТ и ОБОП;
- осуществляет иные полномочия в области ОТ и ОБОП, находящиеся в компетенции руководителя ОУ.

3.2. Служба охраны труда и учебы (специалист по ОТ либо лицо, на которое наряду с основной работой возложены обязанности специалиста по ОТ):

- создается в соответствии с законодательством РФ для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками и обучающимися законодательных и иных нормативных актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- подчиняется непосредственно руководителю ОУ;
- структура службы и охраны труда и учебы в школе и численность работников данной службы определяются руководителем ОУ с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду;
- осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями ОУ, комиссией по охране труда, уполномоченными лицами по охране труда профсоюза или иных уполномоченных работниками представительных органов, службой охраны труда и учебы МОУО, органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля.

3.2.1. Права службы охраны труда и учебы:

- беспрепятственно посещать и осматривать служебные, учебные и иные помещения школы, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам ОТ и ОБОП;
- представлять руководителю ОУ:
информацию о выявленных при проверках нарушениях требований ОТ и ОБОП;
предложения о привлечении к ответственности лиц, нарушающих требования ОТ и ОБОП;
предложения об отстранении от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке

предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по ОТ, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда;

предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда и учебы;

- приостанавливать работы и использование объектов трудовой и образовательной деятельности в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников и обучающихся;
- представлять по поручению руководителя ОУ в других организациях при обсуждении вопросов ОТ и ОБОП.

3.2.2. Контроль и ответственность:

контроль за деятельностью службы охраны труда и учебы осуществляет руководитель ОУ, служба охраны труда ИОУО и органы государственного надзора и контроля;

работники службы несут ответственность за выполнение функций и должностных обязанностей, определенных настоящим Положением и должностными инструкциями.

3.3. Комиссия по охране труда:

- создается по инициативе руководителя ОУ и представительного органа работников;
- формируется на паритетной основе из представителей администрации и профсоюзного органа;
- осуществляет деятельность в соответствии с Положением о комиссии, разработанной на основе Типового положения о комиссии с учетом специфики ОУ;
- организует совместные действия администрации школы и работников по обеспечению требований ОТ и ОБОП, предупреждению производственного и детского травматизма, профессиональных заболеваний;
- организует проведение проверок выполнения требований ОТ и ОБОП при осуществлении трудового и образовательного процессов, информирование администрации и работников школы о результатах указанных проверок, а также сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

3.4. Работники ОУ обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, утвержденные директором школы;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Приложение № 12

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 22 п. Октябрьский МО Ейский район

«Утверждаю»
директор МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район

И.Б.Винникова

«Согласовано»

Председатель ПК МОУ СОШ № 22
п. Октябрьский
МО Ейский район

О.Г.Матузко

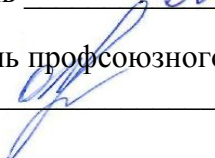
СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2010-2013 г.г.

Работодателя и уполномоченного работниками представительного органа

№№ п.п.	Наименование проводимых мероприятий	Стоимость работ тыс.руб.	Срок исполнения мероприятия	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол. работн. которым улучшаются условия труда		Кол. работников высвобожде нных с тяжелых физических работ	
					все го	В т.ч.жен щин	всего	В т.ч. жен щи н
1	Аттестация рабочих мест	75000	Август 2011 г	Директор Винникова Ирина Борисовна Инженер по ОТ Матузко Олеся Геннадьевна	50	43	2	2
2	Обучение по охране труда работников учреждения	3000	Октябрь-ноябрь 2011 г.	Директор Винникова Ирина Борисовна	2	2		
3	Установка освещения на территории школьного двора	20000	В течение года	Зам. директора по АХЧ Варич Валентина Викторовна	50	43		
4	Обеспечить школу электролампочками	500 шт. – 3000	В течение года	Зам. директора по АХЧ Варич Валентина	50	43		

				Викторовна				
5	Построить школьную ограду	1,2 млн.	В течение года	Директор Винникова Ирина Борисовна	50	43		
6	Приобрести огнетушители	10 шт – 3500	Январь 2011 г.	Зам. директора по АХЧ Варич Валентина Викторовна	50	43		

Работодатель  И.Б.Винникова

Председатель профсоюзного комитета первичной организации
 О.Г.Матузко