

Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Кулешовской средней общеобразовательной школы № 16
Азовского района Ростовской области

Коллективный договор утверждён
на общем собрании работников
«01» октября 2013 года (протокол № 2)
Коллективный договор вступает
в силу с «01» октября 2013 года

Директор
МБОУ Кулешовской СОШ № 16
А.Л.Микаэлян /



Председатель профкома
МБОУ Кулешовской СОШ 16
/ Л.П.Проценко/



СОДЕРЖАНИЕ

I.	Общие положения	3
II.	Организация и повышение эффективности образовательной деятельности	3
III.	Участие работников профкома в управлении организацией.....	5
IV.	Оплата труда, материальное стимулирование	5
V.	Гарантия занятости.....	7
VI.	Рабочее время и время отдыха	8
VII.	Условия и охрана труда	9
VIII.	Обеспечение социальных гарантий	10
IX.	Гарантия деятельности профсоюза	13
X.	Контроль за выполнением коллективного договора	13
XI.	Порядок рассмотрения споров	14
XII.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	14
XIII.	Заключительные положения	15
	Протокол № 2 общего собрания членов трудового коллектива	16
	Правила внутреннего трудового распорядка работников	17
	Положение об оплате труда работников.....	24
	Положение о премировании работников	54
	Приложение №1. Ответственность за выполнение коллективного договора	60
	Приложение №2 Соглашение по охране труда и соблюдении техники безопасности	61
	Приложение № 3. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам	62
	Приложение №4. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.....	63
	Приложение № 5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.	64
	Приложение №6. Аттестация рабочих мест в школе.	65
	Приложение №7. Профилактика ВИЧ/СПИДа работников.....	71
	Приложение №8. Нормы выдачи моющих и дезинфицирующих средств для уборки	75
	Приложение №9. Социальная защита молодёжи	76

I. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом, Законом РФ «Об образовании», Законом РФ «О профессиональных союзах», Уставом МБОУ Кулешовской СОШ № 16. Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между работодателями и работниками МБОУ Кулешовской СОШ № 16, на сохранение социального мира в учреждении.

Коллективный договор заключается между работодателем в лице директора МБОУ Кулешовской СОШ № 16 Микаэлян Александром Леоновичем и работниками в лице председателя профкома Проценко Людмилой Павловной.

Предметом настоящего договора являются дополнительные положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального обслуживания работников, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

На основании коллективного договора заключаются индивидуальные трудовые договоры с работниками учреждения. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с коллективным договором.

Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

Сотрудники, не являющиеся членами профсоюза, защищают свои права самостоятельно.

II. Организация и повышение эффективности образовательной деятельности

Основные задачи – обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы МБОУ Кулешовской СОШ № 16, внедрения научно-образовательных форм организации управления, оперативного и действенного инспектирования внутри школы, коррекционного педагогического воздействия на учащихся, материальная и моральная заинтересованность работников. В целях выполнения поставленных задач:

Работодатель обязуется (ст. 22 ТК):

- Признать и принять на себя обязательства двустороннего соглашения между работодателем и работниками МБОУ Кулешовской СОШ №16;
- Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ и Азовского района Ростовской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст. 8 ТК);
- Вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом и другими актами законодательства;
- Своевременно вносить изменения в правила внутреннего трудового распорядка, Устав МБОУ Кулешовской СОШ № 16, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- Обязательно осуществлять знакомство вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами;
- Обеспечить занятость работников, создать условия, необходимые для обеспечения учебно-воспитательной деятельности работников;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- Гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами;
- Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- **Работники обязуются (ст. 21 ТК):**
- Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка школы;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Выполнять установленные нормы труда;
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- Бережно относиться к имуществу школы;
- Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- Повышать свою квалификацию.
- **Профсоюзный комитет обязуется (ст.370 ТК):**
- Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности сотрудников МБОУ Кулешовской СОШ № 16;
- Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- Предъявлять работодателю требования по приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- Направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания МБОУ Кулешовской СОШ № 16 к новому учебному году;

- Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- Информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
- Оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- Представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением;
- Совместно с администрацией школы контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка;
- Участвовать в организации мероприятий, направленных на совершенствование учебно-воспитательного процесса, повышения престижа школы, создании условий творческого труда для работников школы.

III. Участие работников и профкома в управлении организацией

Стороны обязуются:

- Проводить взаимные консультации по социально-трудовым и связанным с ними экономическими вопросами работников МБОУ Кулешовской СОШ № 16 по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязуется:

- Учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- Представлять профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;
- Обсуждать с профкомом вопросы о работе МБОУ Кулешовской СОШ № 16, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
- В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома (ст. 82 ТР);
- Способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в МБОУ Кулешовской СОШ № 16, к участию в управлении и контроле;
- Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации;
- Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Профком обязуется:

- Проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни МБОУ Кулешовской СОШ № 16.

IV. Оплата труда, материальное стимулирование труда

Работодатель обязуется:

- Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности классов;

- Прием на работу учителей производить только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости;
- Своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации;
- При наличии средств устанавливать дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью;
- Утверждать положение о премировании и осуществлять премирование сотрудников из премиального фонда заработной платы и внебюджетных средств;
- Проводить оплату труда согласно Постановлению Главы Азовского района №1501 от 06.11.2008г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района»;
- Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: аванс 22 числа каждого месяца и заработная плата 8 числа следующего месяца;
- В случае задолженности по оплате труда (ст.236 ТК) работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/300$ действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый месяц задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; в случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК);
- Гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;
- Минимальный размер оплаты труда составляет 5.205 рублей;
- Составлять сводные ведомости тарификации работников на первое сентября с учётом мнения профкома;
- Своевременно устанавливать работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования, званий по итогам аттестации;
- Оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной нормы должностными обязанностями, или предоставлять отгулы;
- За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышения качества труда, творческую инициативу и другие достижения применять поощрения, предусмотренные ст. 191 ТК Положением о премировании по согласованию с профкомом;
- Оказывать материальную помощь в экстренных случаях в пределах имеющихся бюджетных средств;
- При наличии внебюджетных средств выделять денежную сумму в размере от 1 до 3-5 минимальных окладов в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60 лет;
- Применять меры поощрения в виде: премирования, вынесения благодарности;
- Производить ежемесячную выплату пособий в установленном размере на приобретение методической литературы.

Профком обязуется:

- Организовать общественный профсоюзный контроль, направленный на недопущение задолженности по оплате труда;

- За несвоевременную выплату заработной платы может
 - а) потребовать в соответствии со ст. 30 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
 - б) обратиться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст. 41-3,210 Кодекса РФ об административных правонарушениях);
 - в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК);
 - г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:
 - если комиссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует;
 - если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК);
 - если работники и профком не согласны с решением КТС (ст. 390 ТК);
- Принимать участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывать учебную нагрузку педагогов;
- Осуществлять контроль за: правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок, своевременностью выплаты заработной платы, установлением дифференцированных выплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

V. Гарантия занятости

Работодатель обязуется:

- Обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;
- При приеме сотрудников на работу знакомить их (под подпись) с Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, с условиями оплаты труда.
- При приеме на работу трудовой договор с работником заключать в письменной форме без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы;
- В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца;
- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов производится только с учетом мнения профкома (ст.82 ТК). В случае сокращения преимущество получают сотрудники, которые имеют более высокую квалификационную категорию;
- Учитывать мнение профкома при составлении
 - а) расписания уроков в школе;
 - б) графиков работы младшего обслуживающего персонала;
 - в) приказов о привлечении к работе в исключенных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;
 - г) графиков дежурств по школе;
 - д) графиков ежегодных отпусков;
 - е) приказов о перенесении отпуска, об отзыве из отпуска работников учреждения в связи с производственной необходимостью;
 - ж) поощрений и взысканий работников.

Профком обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в вопросах занятости работников; Принимать участие в аттестации педагогических работников; Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек; Консультировать работников школы по вопросам трудового законодательства в части производственных трудовых отношений.

VI. Рабочее время и время отдыха

В МБОУ Кулешовской СОШ № 16 установлена 6-ти дневная рабочая неделя.

Директор школы, заместители директора работают в режиме 40-часовой рабочей недели (для женщин, работающих в сельской местности, согласно статье 92 трудового Кодекса, устанавливается 36-часовая рабочая неделя). Продолжительность рабочей недели для учителей начальных классов -18 часов, для учителей 5-11 классов - 18 часов; для воспитателя группы продленного дня - 30 часов; для старшей вожатой, педагога-психолога, преподавателя-организатора ОБЖ - 36 часов; для учителя-логопеда - 20 часов. Рабочий день определяется его учебной нагрузкой в соответствии с тарификацией. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, остальным сотрудникам -28 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБОУ Кулешовской СОШ № 16 и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам предоставляются в течение летних каникул, этот график распространяется и на технический персонал. График отпусков составляется на каждый календарный год и не позднее 15 декабря текущего года доводится до сведения всех работников.

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

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случае бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников, серьезной аварии дома – до 5 календарных дней. Предоставлять по личному заявлению дополнительные отпуска без сохранения заработной платы женщинам, имеющим детей до 14 лет, продолжительностью до 14 дней в году (ст. 128 ч.2, ст.263 ТК).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случае, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

На основании письменного заявления работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в случае ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году(ст. 128 ТК РФ).

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

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

Родителям, ребенок которых идет в первый класс предоставлять выходной день 1 сентября без сохранения заработной платы, если при этом не наносится ущерб учебно-воспитательному процессу школы.

Обеспечивать в любое время года замену в работе сотрудников на период санаторно-курортного лечения.

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

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются дополнительные дни к отпуску.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

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

Работу в каникулы организовать по особому графику. Продолжительность рабочего времени, а также занятость работников в каникулы распределять в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул.

VII. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

- Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте;
- Проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- Проводить аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда;
- Организовать проведение за счет средств учреждения медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы, заработка на время прохождения медицинских осмотров;
- Проводить расследования и учет несчастных случаев в учреждении;
- Не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья;
- При составлении расписания уроков по возможности предусматривать педагогам один свободный день для самостоятельной методической работы;

- Обеспечивать в целях охраны труда:
 - соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;
 - составлять расписание по возможности с количеством «окон» не более 2 в неделю.
- Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся.

Профком обязуется:

- Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома;
- Проводить экспертизы условий труда с предоставлением информации о выполнении предусмотренных законом норм условий труда;
- Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда;
- Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников школы.

VIII. Обеспечение социальных гарантий

Социальная защита работников на страховых принципах

Работодатель обязуется:

- Обеспечить права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК);
- Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством;
- Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст.65 ТК).
- Предоставлять по возможности учителям, имеющим детей дошкольного возраста, один свободный день в неделю в соответствии с Положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников учреждения.
- Не уменьшать в течение учебного года установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам и сокращения количества классов-комплектов.
- Оплата труда педагогическим работникам, имеющим II, I, ВКК осуществляется независимо от преподаваемого предмета, то есть по должности («учитель», «воспитатель» и т.д.)
- В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохранить уровень оплаты труда на 1 год во время:
 - длительной временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске до 1 года, в соответствии с п.5 ст. 55 Закона «Об образовании», ст.335 ТК РФ.
- при уходе на пенсию по старости, если срок категории истекает в течение учебного года.

Решение о сохранении уровня оплаты педагогическим работникам по той же категории принимает соответствующий орган, осуществляющий управление в сфере образования по ходатайству руководителя и председателя профсоюзного комитета образовательного учреждения и личного заявления работника.

- При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме известить каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- Производить премирование работников школы по результатам труда в конце финансового года при наличии средств из фонда экономии оплаты труда.
- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих дополнительных не оплачиваемых отпусков: матери, либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка - учащегося до 14 лет в День знаний 1 сентября - 1 рабочий день (в случае если 1 сентября приходится на воскресенье - следующий за ним один рабочий день) без сохранения заработной платы. Компенсация за неиспользованный работником дополнительный отпуск на День знаний работодателем не выплачивается.
- В целях выполнения указа президента от 7. 05. 2012 № 606 « О мерах по реализации демографической политики РФ», Комплекса мер Правительства Ростов.Обл. от 16 .08. 2013 года п. 2.2, «направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей о воспитании детей с трудовой занятостью, а так же на организацию проф.обучению (переобучению) женщин находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, на 2013 -15 годы, во исполнения письма министерства труд и соц развития РО № 27.4-16/385 от10.09.2013г »

Профком обязуется:

Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст.21 ТК);

- Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социального страхования и пенсионный фонды;
- Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- Содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами и Постановлением облсофпрофа №53-1 от 16.03.99г., устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых работодателем сведений о стаже заработке застрахованных членов коллектива;
- Контролировать сохранность архивных документов;
- Изучать социально-бытовые условия работников школы и ветеранов труда, оказывать им помощь в решении социально-бытовых проблем;
- Проводить работу по организации отдыха сотрудников и их детей в период каникул;

- предоставлять работникам следующих дополнительных не оплачиваемых отпусков матерям, опекунам детей, не достигших 14 лет по желанию работника.
- Оказывать материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.

Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников

Работодатель обязуется:

- Своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинских осмотров;
- Обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;
- Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если таковые не могут быть проведены в нерабочее время;

Профком обязуется:

- Контролировать своевременность и правильность сохранения заработка по месту работы работникам школы, направленным на медицинское обследование в соответствии с Трудовым законодательством за весь период его проведения (ст. 185 ТК);
- Периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и работодателем задачи по их предупреждению;
- Добиваться от работодателя выделения денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т.п.);
- Контролировать использование путевок и расходование средств социального страхования;
- Обеспечить детей до 14 лет сотрудников школы путевками в летние оздоровительные лагеря;
- Организовывать посещение больного на дому, в лечебных учреждениях, оказывать необходимую помощь;
- Осуществлять контроль за выполнением Соглашения по охране труда и технике безопасности, за предоставлением ежегодных и дополнительных отпусков, режимом и условиями труда, отдыхом работников;
- Сотрудникам учреждения выделять путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, в порядке очередности через РКП.

Организация культурно-массовой работы

Работодатель обязуется:

- Обеспечить хозяйственное содержание объектов социально-культурного и спортивного назначения, принадлежащих школе;
- Оказать посильную материальную помощь в организации культурно-массовых мероприятий.

Профком обязуется:

- Выделять средства на новогодние подарки;
- Организовывать проведение юбилейных и памятных дат, праздников по желанию коллектива и самого юбиляра;
- По возможности организовывать коллективные поездки на природу.

IX. Гарантия деятельности профсоюза

Работодатель признает профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работодатель признает право профкома на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК):

- Экономического положения организации;
- Реорганизации или ликвидации учреждения;
- Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- Предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- Профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации сотрудников.

Работодатель признает право профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370).

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:

- Бесплатная юридическая консультация;
- Защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- Бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- Получение материальной помощи из средств профсоюза.

X. Контроль над выполнением коллективного договора

Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профком осуществляют постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у него информацию.

Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников.

Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

Работодатель:

- По требованию профкома может расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;
- В случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны профкома, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

Профком:

- Информировует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требования об устранении обнаруженных нарушений;
- В случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные формы воздействия, в соответствии с законодательством РФ, обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

XI. Порядок рассмотрения споров

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК).

Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК).

XII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

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

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

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

2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 30 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.
3. Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласования) профкома (ст. 82 ТК РФ).
4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.
5. Стороны договорились, что:
 - 5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года (и другие категории работников).
 - 5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
 - 5.3. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

ХIII. Заключительные положения

Настоящий коллективный договор заключен с 01.10.2013г. по 01.10.2016г..

Договор может быть продлен на следующий год, если одна из сторон не изъясит намерения модифицировать или аннулировать его.

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44 ТК).

При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

При необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников школы. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение или дополнение. Об этом уведомляются все работники учреждения.

Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст. 372 ТК.

Директор
МБОУ Кулешовской СОШ № 16
_____ / А.Л.Микаэлян/

М. П.

Председатель профкома
МБОУ Кулешовской СОШ № 16
_____ / Л.П.Проценко/

М. П.

Протокол № 2
общего собрания членов трудового коллектива
МБОУ Кулешовской СОШ №16 Азовского района

01.10.2013г

Присутствовали: 72 работника

Повестка дня:

1. Принятие новой редакции коллективного договора работников МБОУ СОШ №16 Азовского района

Слушали: По вопросу принятия нового коллективного договора директора МБОУ СОШ №16 Микаэляна Александра Леоновича. В связи с переименованием образовательного учреждения с 25 сентября 2011 года и принятием новой редакции Устава образовательного учреждения (Постановление Администрации Азовского района № 1046 от 26.09.2011 г.) и новой редакции договора работников.

Постановили:

Принять новую редакцию коллективного договора работников ОУ в связи с переименованием образовательного учреждения с 25 сентября 2011 года , принятием новой редакции Устава образовательного учреждения (Постановление Администрации Азовского района № 1046 от 26.09.2011 г.) , новой редакции договора работников, сменой директора ОУ.

Голосовали:

«за» - единогласно.

«против» - нет

«воздержавшиеся» - нет

Директор МБОУ Кулешовской СОШ №16
Азовского района

А.Л.Микаэлян

Председатель профсоюзного комитета

Л.П.Проценко

Секретарь

Т.В.Барышникова

«Согласовано»
Председатель ПК
_____ Л.П. Проценко

«01» октября 2013г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ
Кулешовской СОШ №16
_____ А.Л.Микаэлян
«01» октября 2013г.

Правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ Кулешовской СОШ № 16 Азовского района

1. Общие положения

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются для укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени, повышения результативности труда, высокого качества работы; обязательны для исполнения всеми работниками МБОУ СОШ №16 Азовского района .
- 1.2. Каждый работник ОУ несет ответственность за качество образования (обучения и воспитания) детей, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.
- 1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством ОУ в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1. Для работников ОУ работодателем является МБОУ СОШ №16 Азовского района.
- 2.2. Прием на работу и увольнение работников ОУ осуществляет директор ОУ.
- 2.3. Педагогические работники принимаются на работу по трудовому договору. Решение о срочном трудовом договоре, его продлении и расторжении в связи с истечением срока принимается директором ОУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и доводится до сведения работника в письменной форме, не позднее трех дней до издания приказа по ОУ.
- 2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.
- 2.5. К педагогической деятельности в ОУ не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и состава преступлений устанавливаются законом.
- 2.6. При приеме на работу (заключении трудового договора) работник обязан предоставить руководству следующие документы:
 - медицинское заключение о состоянии здоровья;
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании.Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.
- 2.7. Запрещается при приеме на работу требовать документы, представление которых не

предусмотрено законодательством.

- 2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- 2.9. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием, а также условия оплаты труда.
- 2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника заведующий обязан:
 - ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, с настоящими Правилами, разъяснить его права и обязанности;
 - проинструктировать работника по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.
- 2.11. На каждого работника, проработавшего свыше 5 дней, работодатель обязан вести трудовую книжку, если работа в этой организации является для него основной.
- 2.12. На каждого работника ОУ ведется личное дело, которое после увольнения работника хранится в ОУ бессрочно.
- 2.13. Перевод работников осуществляется с их согласия. Переводы без согласия сотрудника могут быть осуществлены исключительно в случаях, в порядке и на срок, установленный законодательством.
- 2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в порядке, установленном законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по ОУ.

- 2.15. В день увольнения руководитель ОУ производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку, с внесенной в нее записью об увольнении.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные обязанности работников

- 3.1. Работники ОУ обязаны:

- работать добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения руководителя, обязанности, возложенные на них Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- соблюдать дисциплину труда - основу порядка в ОУ, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, используя его для эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя;
- стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, проявлять инициативу, направленную на достижение высоких результатов образовательной деятельности;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны,

предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть внимательными к детям, вежливыми с детьми, их родителями и членами коллектива;
 - систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
 - быть примером достойного поведения;
 - содержать свое рабочее место в чистоте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
 - бережно относиться к собственности ОУ (оборудованию, инвентарю, учебным пособиям и т. д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;
 - проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.
- 3.2. Педагогические работники также обязаны:
- выполнять договор с родителями, сотрудничать с законными представителями ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета;
 - следить за посещаемостью детей своего класса, своевременно сообщать об отсутствующих учащихся заместителю директора по УВР, директору;
 - вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
 - приходить на работу за 15 минут до начала своих уроков, и за 30- в случае дежурства с классом по школе;
 - иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;
 - со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;
 - независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями, планом работы школы;
 - к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы;
 - выполнять распоряжения учебной части точно и в срок;
 - выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать в комиссии по трудовым спорам;
 - участвовать в работе педагогических советов ОУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других учителей;
 - в летний период организовывать оздоровительные мероприятия для учащихся в пришкольном оздоровительном лагере;
 - круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утверждёнными директором школы.

Классный руководитель обязан:

- в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы 1 раз в неделю проводить классный час;
- составлять план воспитательный план работы 1 раз в год к началу учебного года;
- занимается с классом воспитательной внеурочной работой, согласно плана;
- периодически, но не менее 4 раз за учебный год проводит классные родительские собрания;
- проводить 1 раз в неделю проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
 - отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
 - удалять учащихся с уроков, курить в помещениях и на территории школы.
- 3.3. Педагогические работники ОУ несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения экскурсий и учебных занятий. Обо всех случаях травматизма детей работники ОУ обязаны немедленно сообщить руководству, медицинскому работнику и родителям.
- 3.4. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителю. Во время урока не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы в присутствии учащихся.

4. Основные обязанности работодателя

4.1. Руководство ОУ:

- обеспечивает соблюдение работниками ОУ обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом ОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- создает условия для улучшения качества работы, своевременно подводит итоги, поощряет лучших работников с учетом мнения трудового коллектива, совета ОУ, повышает роль морального и материального стимулирования труда;
- способствует созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживает и развивает инициативу и активность работников;
- обеспечивает их участие в управлении ОУ, проводит собрания трудового коллектива и производственные совещания; своевременно рассматривает замечания и предложения работников по совершенствованию образовательной деятельности;
- рационально организует труд работников ОУ в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепляет за каждым из них определенное место для образовательной деятельности, обеспечивает исправное состояние учебного оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивает систематическое повышение профессиональной квалификации работников ОУ, организует и проводит аттестацию педагогических работников, создает необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- обеспечивает соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применяет меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- не допускает к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принимает к нему соответствующие дисциплинарные меры в установленном порядке, согласно действующему законодательству;
- создает соответствующие нормам санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т. д.). Своевременно производит ремонт зданий и помещений ОУ, добивается эффективной работы технического персонала;
- обеспечивает сохранность имущества ОУ, его сотрудников и детей;
- обеспечивает систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- чутко относится к повседневным нуждам работников, обеспечивает

предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействует улучшению жилищно-бытовых условий.

- 4.2. Руководство ОУ несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ОУ. Обо всех случаях травматизма в установленном порядке сообщает в соответствующие органы управления образования.

5. Права работников

- 5.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб ей.
- 5.2. Руководящие и педагогические работники добровольно проходят 1 раз в пять лет аттестацию, согласно Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.
- 5.3. Работники также имеют все права, предоставленные им законодательством.

6. Рабочее время и его использование

- 6.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 6.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор ОУ с учетом мнения трудового коллектива, до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:
- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности, с учетом квалификации педагогического работника и имеющегося в наличии объема учебной нагрузки;
 - объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
 - объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа детей и количества групп.
- 6.3. Руководитель ОУ обязан организовать учет явки работников ОУ на работу и уход с работы.
- 6.4. В ОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями: для начальной школы (1- классы) суббота и воскресенье, 6- дневная рабочая неделя для 3 – 11 классов с одним выходным днём суббота.
- 6.5. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели, для женщин проживающих в сельской местности 36 часовая рабочая неделя.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

- 6.6. Графики работы, расписание занятий, графики дежурств утверждаются директором ОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания, время начала и окончания занятий, дежурства. Графики и расписания вывешиваются на доске объявлений для всеобщего ознакомления, а также могут объявляться работнику под роспись.
- 6.7. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников общеобразовательного учреждения к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу руководителя ОУ.
- 6.8. За дежурство или работу в выходные и праздничные дни по желанию работника предоставляются дни отдыха в порядке, предусмотренном действующим

законодательством.

- 6.9. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 6.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ОУ и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам ОУ, как правило, предоставляются по возможности в летний период.
- 6.11. Предоставление отпуска директору оформляется приказом по соответствующему органу управления образования, другим работникам - приказом по ОУ.

7. Поощрение за успехи в работе

- 7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения применяются следующие поощрения:
 - объявление благодарности с занесением в трудовую книжку; - выдача премии;
 - награждение ценным подарком;
 - награждение почетной грамотой.В ОУ могут применяться и другие поощрения.
- 7.2. За особые заслуги работники ОУ представляются для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.
- 7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.
- 7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, Совета ОУ.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

- 8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.
- 8.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, руководство имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом тяжести дисциплинарного проступка, предыдущего поведения работника, его отношения к труду.
- 8.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором ОУ. Директор имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.
- 8.5. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются органом управления образования, который имеет право назначать и увольнять руководителя ОУ.
- 8.6. До применения взыскания от работника, совершившего дисциплинарный проступок, должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если объяснение не предоставлено по истечении двух рабочих дней, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не может служить

препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется руководством не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников.

- 8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ, составляется соответствующий акт.
- 8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Руководитель ОУ по своей инициативе, ходатайству трудового коллектива или личному заявлению работника может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший и добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения, указанные в п. 7, не применяются.
- 8.10. Правила внутреннего трудового распорядка объявляются каждому работнику под роспись.

«Согласовано»
Председатель ПК
_____ Л.П.Проценко

«01» октября 2013 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ
Кулешовской СОШ №16
_____ А.Л.Микаэлян
«01» октября 2013 г.

**Положение
об оплате труда работников
МБОУ Кулешовской СОШ №16 Азовского района**

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кулешовской средней общеобразовательной школы № 16 Азовского района по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) вводится в соответствии с пунктом 5 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Азовского района, утвержденного Решением Азовского районного Собрания депутатов от 23 октября 2008 года № 221 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Азовского района», пунктом 6.1 Положения об оплате труда органов местного самоуправления Азовского района и обслуживающего персонала органов местного самоуправления Азовского района, утвержденного решением Азовского районного Собрания депутатов от 11.12.2008 года № 229, постановлением Правительства Ростовской области от 19 июля 2012 года № 644 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников государственных учреждений Ростовской области», постановления Администрации Азовского района Ростовской области № 737 от 08.08.2012 года «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений», постановлением Правительства Ростовской области от 03.10.2012 года № 941 «Об увеличении должностных окладов заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области», постановлением Администрации Азовского района Ростовской области № 963 от 08.10.2012 года «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Азовского района, технического и обслуживающего персонала администрации органов местного самоуправления Азовского района», приказом Азовского РОО № 476 «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений Азовского РОО, технического обслуживающего персонала аппарата Азовского РОО» от 11.10.2012 г., постановлениями Администрации Азовского района № 1130 от 19.11.2012 года «О внесении изменений в постановление Главы Азовского района от 06.11.2008 года № 1501 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», № 64 от 05.02.2013 года «О внесении изменений в постановление Главы Азовского района от 06.11.2008 года № 1501 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», приказом Азовского РОО № 36 от 06.02.2013 г. « О внесении изменений в Положение об оплате труда Азовского РОО», приказом Азовского РОО № 345 от 09.08.2013 г. «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений Азовского районного отдела образования, технического и обслуживающего персонала аппарата Азовского районного отдела образования» и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кулешовской средней общеобразовательной школы №16 Азовского района (далее - Школа) с 01.10.2013 года.

- 1.2. Положение включает в себя:
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - оказания материальной помощи.
- 1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,.
- 1.4. В порядке исключения лица (кроме медицинских служащих), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
- 1.5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.
- 1.6. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений, размеры ставок заработной платы профессий рабочих Школы устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения.
- 1.7. Выплаты компенсационного характера работникам Школы устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения.
- 1.8. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы устанавливаются согласно разделу 4 настоящего положения.
- 1.9. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей устанавливается разделом 5 настоящего положения.
- 1.10. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего положения.
- 1.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Школе приведены в разделе 7 настоящего положения.
- 1.12. Другие вопросы оплаты труда представлены в разделе 8 настоящего положения.
- 1.13. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Школы за счет средств местного, областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.
- Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного и областного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 1.14. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.15. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, окажется ниже заработной платы (без учета

премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

При определении права работника на получение данной доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными настоящим положением.

- 1.16. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

- 1.17 Неосвобождённому председателю профсоюзного комитета ежемесячно производить установленные доплаты согласно договору между администрацией школы и председателем профкома.(ст.377 ТК РФ)

Раздел 2. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

- 2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений.

- 2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	7183
2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7039 (ВНЕСШК) 7532
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	7900 7388(ВНЕСШК)
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель<*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист, педагог-библиотекарь; Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	8289 8289

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня учреждений образования»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, практикой (производственной, учебной) и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<*> в учреждениях 1-2 группы по оплате труда руководителей в учреждениях 3-4 группы по оплате труда руководителей	7322 6969
2.	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу, и образовательного учреждения дополнительного образования детей; старший мастер образовательного учреждения (подразделения); начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): отдела, отделения, лаборатории, кабинета, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства <***> в учреждениях 1-2 группы по оплате труда руководителей в учреждениях 3-4 группы по оплате труда руководителей	7688 7322

<*> Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<***> Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Примечания к подпункту 2.1.2:

1. Заведующим библиотеками учреждений образования должностной оклад устанавливается как для руководителей структурных подразделений образовательных учреждений 1 квалификационного уровня.
2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	II	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	13620
2.	III	Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	12383
3.	IV	Учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	11257

2.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала):

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	II	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	12258
2.	III	Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	11145
3.	IV	Учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	10132

2.4. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	кассир; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; табельщик; делопроизводитель	4538
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4757

2.6. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; техник по труду	4994
2.	2-й квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий хозяйством; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	5246
3.	3-й квалификационный уровень	Заведующий столовой; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	5509
4.	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5771

2.7. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); инженер по организации и нормированию труда, эксперт, инженер- лаборант, специалист по связям с общественностью	5771
2.	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория (библиотекарь без категории)	6055

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
3.	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория (библиотекарь 2 категории)	6356
4.	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» (библиотекарь 1 категории)	6672
5.	5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7006

2.8. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: буфетчик; гардеробщик; дворник; кладовщик; кухонный рабочий; мойщик посуды; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	3730 3947 4178
2.	2-й квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше

2.9. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки зарботной платы (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: буфетчик; водитель автомобиля ; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	4435 4693
2.	2-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар; 6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда	4962 5246
3.	3-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	5554
4.	4-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автомобиля*; повар (выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности);	Ставка заработной платы устанавливается рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда, с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

* К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющих 1-й класс – автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой: обслуживаемых (граждан

пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов; художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

- 3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Школе работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
- 3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.
- 3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу с опасными условиями педагогическим работникам устанавливается от должностного оклада с учетом норм учебной нагрузки.

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

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель 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 производится.

- 3.4.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работы	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в процентах
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: - руководителю - педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	15 20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): - педагогическим работникам	20

Примечание к подпункту 3.4.2:

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплат в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников Школы в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

- 3.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:
- 3.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.5.3. 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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- 3.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

- 3.5.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

–не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

–не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

- 3.5.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-х классов:	20 20
2.	Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей	15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению физике, химии, биологии, истории, географии	20 15 10 5

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах, школах-интернатах всех типов и видов, в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10
5.	Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими	25
6.	Педагогическим работникам школы за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам школы за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями работа секретаря	20 15
7.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов от 30 и более	30
8.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах, школах-интернатах всех типов и видов, имеющих 30 и более классов	50
9.	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства	20
10.	Работникам, ответственным за организацию питания в школе	15
11.	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	10
12.	Работникам школы, в которой не предусмотрена должность библиотекаря, при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы; работникам школы, в том числе библиотекарям: за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников за работу с архивом учреждения	15
13.	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

Примечания к подпункту 3.5.7:

1. Педагогическим работникам при введении в штаты образовательных учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Должностные оклады, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.
 2. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.
 3. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.
 4. Доплата за наличие квалификационного разряда по рабочей профессии устанавливается мастерам производственного обучения, имеющим квалификационный разряд не ниже разряда, присваиваемого учащимся по окончании обучения, при наличии документа, подтверждающего присвоение разряда, к должностному окладу по основной работе или по работе, выполняемой по совместительству (внешним совместителям). Порядок установления и конкретные размеры доплаты определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от уровня квалификации и качества работы мастеров производственного обучения.
- 3.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.
- При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы:
- по школе - 20 процентов

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

- 4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации Азовского района, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы.
- 4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы)

работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные п. 4.1. настоящего Положения рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

4.3. Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.3.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы:

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Наименование должностей, профессий в этих учреждениях (структурных подразделениях), занятие которых дает право на установление повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1.	Учреждения (структурные подразделения учреждений), расположенные в сельских населенных пунктах	Руководители и специалисты	0,25

Примечание к подпункту 4.3.1:

Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливается по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

4.4. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

4.5.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории – 0,07;
- первой квалификационной категории – 0,15;

- высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству и при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

4.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;
- при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о присуждении ученой степени доктора наук.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома кандидата наук.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.7. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

4.8. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения в размере до 2.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению Азовского районного отдела образования.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

4.9. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не

ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

- 4.10. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения стажа работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

- 4.11. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

- 4.12. Надбавка за результативность выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения педагогическим работникам.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительского органа работников в пределах средств областного бюджета, предусмотренных на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям главным распорядителем средств бюджета.

Установление надбавок за результативность и качество работы по организации образовательного процесса производится с учетом критериев оценки результативности и качества труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения.

- 4.12.1. Расчет за результаты и качество работы за полугодие производится на основании критериев и показателей, установленных в бальном и процентном выражениях.

№	Критерии	Баллы
1.	Наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся а) позитивная динамика качества освоения учебных программ <i>Стабильная динамика – 1балл</i> <i>Положительная динамика – 2-3 балла</i> б) соответствие результатов промежуточной аттестации административной экспертизе качества образования <i>Не соответствует - 0 баллов</i> <i>Соответствует – 1-2 балла</i> в) соответствие результатов промежуточной аттестации внешней экспертизе качества образования (ЕГЭ, ГИА, др. формы внешней независимой оценки качества образования) <i>Не соответствует - 0 баллов</i> <i>Соответствует – 1-2 балла</i> г) соответствие результата ЕГЭ, ГИА по предмету общерайонному показателю <i>Ниже районного показателя –0 баллов</i> <i>Соответствует районному показателю -1-2 балла</i> <i>Выше районного показателя – 3 балла</i>	<i>До 10 баллов</i> <i>до 3 баллов</i> <i>до 2 баллов</i> <i>до 2 баллов</i> <i>до 3 баллов</i>
2.	Наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам а) подготовка участников и призёров олимпиад различного уровня (школьный, муниципальный, региональный этапы ВОШ; предметные олимпиады, проводимые ведущими ВУЗами; олимпиады «Созвездие» и др. <i>Школьный уровень:</i> <i>нет призёров – 0 баллов</i> <i>призёры – 1 балл</i> <i>Муниципальный уровень:</i> <i>призёры – 2балла</i> <i>Региональный, федеральный уровни:</i> <i>призёр -3 балла.</i> б) подготовка участников и призёров научно-исследовательских конкурсов, фестивалей, конференций и т.д. (от школьного до международного уровней) <i>Школьный уровень:</i> <i>призёр – 1балл</i> <i>Муниципальный уровень:</i> <i>призёр – 2 балла</i> <i>Региональный, федеральный уровни:</i> <i>призёр -3 балла</i>	<i>До 12 баллов</i> <i>до 6 баллов</i> <i>до 6 баллов</i>

3.	Использование современных образовательных технологий, в т.ч. ИКТ, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе а) ведение электронного дневника и электронного журнала <i>Учитель-предметник – 1 балл; Классный руководитель – 2 балла</i> б) деятельность педагога по освоению и использованию в работе инновационных методик, технологий обучения и воспитания <i>Не использование – 0 баллов Использование – 1-2 балла</i> в) участие в работе творческих и проблемных групп педагогов <i>Участие в работе – 1-2 балла Руководство группой – 3 балла</i> г) частота использования ИКТ-технологий, внедрение программных продуктов по предмету, интернет-ресурсов <i>Системно и комплексно – 2-3 балла Разово, эпизодически – 1 балл</i> д) создание здоровьесберегающей образовательной среды (использование здоровьесберегающих образовательных технологий)	<i>До 13 баллов</i> <i>до 2 баллов</i> <i>до 2 баллов</i> <i>до 3 баллов</i> <i>до 3 баллов</i> <i>до 1 балла</i>
4.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях а) наличие печатных работ б) публикации на сайтах, в СМИ в) проведение открытых уроков, мастер-классов (на школьном, районном, региональном уровнях) <i>Школьный уровень – 1 балл Районный уровень – 3 балла Региональный уровень – 4 балла</i> г) активное участие в районных, региональных научно-практических семинарах, конференциях) <i>районный уровень-3 балла региональный уровень – 4 балла</i> д) наставничество	<i>До 13 баллов</i> <i>2балла 1 балл до 4 баллов</i> <i>до 4 баллов</i> <i>до 2 баллов</i>
5.	Участие в муниципальных, региональных, федеральных профессиональных конкурсах <i>Муниципальный уровень: участие - 3 балла призёр – 5 баллов; Региональный уровень: участие – 5 баллов призёр – 7 баллов Федеральный уровень: участие – 7 баллов призер – 10 баллов</i>	<i>До 10 баллов</i>
6.	Продуктивность деятельности, направленная на повышение качества а) создание качественного документа (программы, методической разработки по предмету, в т.ч. индивидуальной программы для детей с показателями ограниченных возможностей, программы предпрофильного и элективного курса и т.д.) б) получение высокой экспертной оценки созданного продукта с внешней (экспертной) стороны	<i>До 6 баллов</i> <i>до 3 баллов</i> <i>до 3 баллов</i>

7.	Формирование положительного имиджа школы а) создание благоприятной обстановки для образовательного процесса. Соблюдение прав участников образовательного процесса б) отсутствие конфликтных ситуаций с обучающимися и их родителями (законными представителями), коллегами	<i>До 2 баллов</i> 1 балл 1 балл
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременное и качественное выполнение поручений (замещение уроков и классного руководства, сопровождение детей и т.д.)	<i>До 2 баллов</i>
9.	Результативность и эффективность воспитательной работы а) повышение уровня сформированности ученического коллектива <i>(по результатам психологического мониторинга)</i> б) снижение количества пропусков без УП в) снижение количества учащихся, состоящих на контроле и учёте г) отсутствие учащихся, состоящих на учёте д) подготовка участников и призёров творческих и спортивных конкурсных мероприятий (школьный, муниципальный, региональный и федеральный уровни) <i>Школьный уровень:</i> <i>призеры – 1 балл,</i> <i>Муниципальный уровень:</i> <i>участие -1 балл</i> <i>призёр – 2 балла</i> <i>Региональный и федеральный:</i> <i>участие – 2 балла,</i> <i>призеры -3 балла</i> е) наличие позитивной динамики уровня воспитанности учащихся класса <i>отрицательная динамика – 0 баллов</i> <i>стабильная динамика – 1балл</i> <i>положительная динамика – 2 балла</i> ж) взаимодействие с родителями учащихся по вопросам организации, реализации и результативности образовательной деятельности обучающихся)	<i>До 13 баллов</i> 1 балл 1 балл 1 балла 1 балл До 6 баллов до 2 баллов до 2 баллов
10.	Экспериментальная работа: а) работа по внедрению ФГОС; б) участие в экспериментальной работе различных уровней	<i>До 4 баллов</i> до 2 баллов до 2 баллов

Шкала перевода баллов

Номер категории	баллы	
1	До 14	слабо выраженная активность, соответствие необходимому минимуму требования
2	От 15 до 29	достаточно выраженная активность, соответствие необходимому минимуму требования
3	От 30 до 44	хороший уровень реализации профессиональных задач
4	От 45 до 59	достаточно хороший уровень реализации профессиональных задач
5	От 60 до 74	высокая степень реализации профессиональных задач
6	От 75 до 85	очень высокая степень реализации профессиональных задач

- 4.12.2. На первое полугодие учебного года выплаты надбавок за результаты работы за полугодие работникам должны быть установлены до 1 сентября, на второе полугодие – до 1 января текущего года.
- 4.12.3. Расчет размера надбавок за результаты работы за полугодие каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией образовательного учреждения, создаваемой на основании приказа директора учреждения. Председателем указанной комиссии является директор учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.
- 4.12.4. Надбавки за результативность и качество, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах фонда оплаты труда.
- 4.13. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого Азовским районным отделом образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании учреждения.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

- 4.14. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Азовским районным отделом образования.

Раздел 5. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

- 5.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости

и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

- 5.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: техников, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности	за каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6.	Наличие групп продленного дня		до 20
7.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4-х групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		за наличие 4-х и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
8.	Наличие филиалов, представительств, У КП, интерната при образовательном учреждении и другого с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
9.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
10.	Наличие в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности спортивно-оздоровительных групп учебно-тренировочных групп групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
13.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
14.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения учебных катеров и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
15.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе образовательных учреждений в других случаях	до 30 до 15

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
16.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
17.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		до 20
18.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
20.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
21.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10

- 5.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год Азовским районным отделом образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
- 5.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом местного самоуправления по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
- 5.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Азовским районным отделом образования.
- 5.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года;
- 5.7. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5.8. Азовский районный отдел образования:

- может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;
- может устанавливать, в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, группу по оплате труда руководителей предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям).

5.9. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; учебные компьютерные центры	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам школы:

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

- 6.1.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.
- 6.1.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

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

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

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы. Отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18. При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов. Исходя из полученного средне недельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

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

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

6.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 6.1.1.

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

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

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

6.2.2. Руководитель Школы в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
	Обучающиеся	0,06	0,05	0,03

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,08 – для профессоров, докторов наук;

0,07 – для доцентов, кандидатов наук;

0,04 – для лиц, не имеющих ученой степени.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

- для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;
- для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;
- для лиц, не имеющих ученой степени – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Раздел 7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

7.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.3. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

7.4. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

7.5. При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе

администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения местного органа самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

- 7.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

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

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работникам учреждений дополнительного образования детей.

- 7.7. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 7.2 – 7.6, составляет 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности - 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, согласно Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы).

Раздел 8. Другие вопросы оплаты труда

- 8.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

- 8.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

- 8.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом органа местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

- 8.4. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднего дохода работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
до 50	до 3,0
свыше 50 до 100	до 4,0
свыше 100 до 150	до 5,0
свыше 150	до 6,0

Конкретный размер предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работника учреждения сумма

премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

- 8.5. В исключительных случаях по решению органа местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, для учреждений, передаваемых в собственность Азовского района, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

«Согласовано»
Председатель ПК
_____ Л.П.Проценко

«01» октября 2013 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ
Кулешовской СОШ №16
_____ А.Л.Микаэлян
«01» октября 2013 г.

Положение о премировании работников МБОУ Кулешовской СОШ №16 Азовского района

Настоящее Положение «О премировании работников МБОУ Кулешовской СОШ №16» разработано в соответствии с постановления Главы Азовского района №1501 от 06.11.2008г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района»

1. В школе, финансируемой за счет средств областного бюджета, предусматривается фонд премирования в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, тарифным ставкам и выплатам компенсационного характера, предусмотренным разделом 2 положения об оплате труда работникам МБОУ Кулешовской СОШ № 16 Азовского района.

Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных учреждений) или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

Целью премирования является повышение материальной заинтересованности работников школы в качественных организации, проведении, обеспечении и развитии образовательного процесса, а так же в отлаженном и эффективном функционировании школы в целом.

2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
 - участие и результативность в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.
3. Работникам школы осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей.
4. Премирование руководителя, заместителей руководителя осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого Азовским районным отделом образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с настоящим положением.

Премирование директора, заместителей директора, педагогов-организаторов за преподавательскую деятельность проводится на общих основаниях.

5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. В число премируемых входят все работники школы, включая совместителей.
6. Предложения по премированию по тем или иным показателям представляются администрацией школы и членами профсоюзного комитета школы на совместное заседание администрации и представительной комиссии. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период администрация совместно с членами представительной комиссией утверждают или вносят предложения об изменении условий и сумм премирования, которые характеризуют эффективность работы каждого работника.

Директор школы на основании протокола согласования итоговых показателей премирования издает приказ о премировании, согласованный с представительной комиссией школы.

7. Условия премирования.

- 7.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.
- 7.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых работников по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.
- 7.3. Общий порядок определения размера премии
- 7.4. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки.
- 7.5. При определении персонального размера премии по итогам учебного года соответствующие премиальные фонды, за вычетом выплаченных в течение года средств, делятся на общее число работников без учета пункта 7.1.
- 7.6. Размер премии по итогам учебного года педагогическим работникам, вспомогательному и обслуживающему персоналу определяется в процентном отношении к окладу премируемого работника, но не свыше 100%.
- 7.7. Денежная сумма премии администрации (заместителей директора и организаторов) (при отсутствии замечаний) определяется путем деления их фонда на число ставок заместителей и умножения на число ставок премируемого.
- 7.8. Сроки премирования и премиальные периоды:
 - 7.8.1. По итогам работы за учебный год. Срок выплаты: сентябрь;
 - 7.8.2. За добросовестный труд ко дню учителя. Срок выплаты: октябрь;
 - 7.8.3. Премирование из фонда директора производится по мере необходимости.

8. Показатели премирования.

- 8.1. Показатели премирования педагогических работников

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	За высокий уровень подготовки учащихся в классе	До 100 %
2	За образцовое содержание закрепленного кабинета	До 100%
3	При награждении сотрудника государственными наградами (почетные грамоты, благодарственные письма и пр.)	До 100%
4	За значительный вклад в развитие инновационной педагогической деятельности в учреждении	До 100%
5	За призовые места в профессиональных конкурсах	До 100%
6	По результатам учебной четверти учителям-предметникам, учащиеся которых имели показатели выше средних в школе	До 100%
7	За победу учащихся в разных конкурсах и олимпиадах - районного уровня - областного уровня - федерального уровня	До 100% До 100% До 100 % До 100 %
8	За работу в течение года без больничных и отгулов	До 100%
9	За качественное проведение мероприятий по выполнению социально-педагогического мониторинга	До 100%
10	За организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет учреждения	До 100%
11	За высокий уровень исполнительной дисциплины	До 100%
12	За личный вклад в создание и поддержание благотворительного морально-психологического климата в коллективе	До 100%
13	За призовые места в профессиональных конкурсах	До 100%
14	За качественное выполнение должностных обязанностей, оплата за которые не предусмотрена компенсационными выплатами	До 100%
15	За ведение открытых уроков: - на уровне школы - на уровне района - на уровне области	До 100% До 100 % До 100 %

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
16	За юбилейные даты рождения -45 лет -50 лет -55 лет -60 лет -65 лет, за юбилей педагогической деятельности, длительный стаж работы в данном учреждении: - 10 лет - 15 лет - 20 лет - 25 лет - 30 лет - 35 лет - 40 лет - 45 лет и более	До 100% До 100 % До 100 % До 100 % До 100 % До 100 % До 100 % До 100 % До 100 %
17	За проведение семинаров: - на уровне школы - на уровне района - на уровне области	До 100 % До 100 % До 100 %
18	За добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка	До 100%
19	За эффективную работу с родителями	До 100%
20	За высокое качество и эффективность работы классного руководителя	До 100%
21	Соблюдение сроков и отсутствие замечаний по ведению необходимой документации (личные дела, классные журналы, планы, отчеты, характеристики)	До 100%
22	Организация и контроль учебной деятельности учащихся (состояние дисциплины, посещаемости, сохранение контингента обучающихся)	До 100%
23	Организация работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся (плановое медицинское обследование детей, питание детей в ОУ, проветривание классной комнаты, наличие сменной обуви)	До 100%
24	Участие класса в творческих делах школы, занятость во второй половине дня (посещение секций, кружков)	До 100%
25	Положительная динамика качественных показателей работы классного руководителя (по результатам педагогической и психологической диагностики)	До 100 %
26	За руководство филиалом школы	До 100%
27	За высокие достижения в труде по завершению учебного (календарного) года	До 100%
28	За использование здоровьесберегающих технологий	До 100%
29	За организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет ОУ	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
30	За досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и вспомогательной работе.	До 100%

8.2. Показатели премирования вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
1	За вклад в образцовое содержание закреплённых территорий, оборудования, рабочего места:	До 100%
2	За соблюдение единых требований трудовой дисциплины	До 100%
3	За содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами	До 100%
4	За соблюдение правил перевозки детей, качественное (техническое) состояние автотранспортного средства	До 100%
5	За высокое качество исполнения должностных обязанностей	До 100%
6	За соблюдение правил внутреннего распорядка	До 100%
7	За расширение зоны обслуживания	До 100%
8	За безаварийную эксплуатацию автомобиля	До 100%

8.3. Показатели премирования администрации учреждения

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	За личный вклад в качественное обеспечение системной организации эффективности образовательного процесса	До 100%
2	За личный вклад в создание и поддержание благоприятного морально- психологического климата в коллективе	До 100%
3	За работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ	До 100%
4	За активное участие в методической работе районного и областного уровня (конференциях, семинарах)	До 100%
5	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
6	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждений	До 100%
7	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 100%
8	За своевременное и качественное и качественное оформление отчетной документации	До 100%
9	При награждении руководителя ведомственными и государственными наградами (нагрудный знак, почетные грамоты)	До 100%
10	За значительный вклад в развитие инновационной педагогической деятельности в учреждении	До 100%
11	За призовые места в профессиональных конкурсах Лично Педагогический работник учреждения	До 100%
12	За подготовку призеров олимпиад и конкурсов: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня	До 100%
13	За достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам аттестации	До 100%
14	За юбилей педагогической деятельности в должности руководителя данного учреждения: -10 лет -15 лет -20 лет -25 лет -30 лет -35 лет и более	100%
15	За высокое качество исполнения должностных обязанностей и в связи с юбилейной датой со дня рождения -45 лет -50 лет -55 лет -60 лет -65 лет	100%
16	За своевременное и качественное и качественное оформление отчетной документации	100%
17	За своевременное оформление документации	100%
18	За высокий уровень исполнительской дисциплины и за активное участие в методической работе	100%
19	За высокое качество исполнения должностных обязанностей	100%

8.4. Сумма премий к юбилейным датам рождения (кратным пяти) равна произведению: число лет юбилару x 100 (рублей).

«Согласовано»
Председатель ПК
_____ Л.П.Проценко

«01» октября 2013 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ
Кулешовской СОШ № 16
_____ А.Л.Микаэлян
«01» октября 2013 г.

**Приложение №1 к коллективному договору.
Ответственность за выполнение коллективного договора
МБОУ Кулешовской СОШ №16 Азовского района.**

- 1.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно, отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании работников ОУ.
Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.
- 1.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 1.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель:

- 2.1. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в семидневный срок с момента его подписания;
- 2.2. Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.
- 2.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на общем собрании работников.
Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.
- 2.3. Выборный представительный орган работников (в том числе профсоюзный) вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора.
- 2.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действие данного договора.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК
 _____ Л.П. Проценко
 «01» октября 2013года

УТВЕРЖДАЮ.
 Директор МБОУ СОШ №16
 _____ А.Л.Микаэлян
 Приказ №100 от 01.10.2013г.

**Приложение №2 к коллективному договору.
 Соглашение по охране труда и соблюдении техники безопасности
 МБОУ Кулешовской СОШ №16 Азовского района.**

№ п/п	Содержание мероприятия	Периодичность	Стоимость работ (тыс.руб.)	Ответственные за выполнение (должность)
1	Периодическая проверка санитарного состояния помещений	в течение года	-	Директор, завхоз
2	Уборка помещений, поддержание чистоты на рабочих местах	в течение года	-	Директор, завхоз, сотрудники
3	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года	-	Директор
4	Проведение инструктажа на рабочих местах и обучение технике безопасности со вновь принятыми на работу	в течение года	-	Директор
5	Проведение повторного и внепланового инструктажа на рабочих местах	2 раза в год	-	Директор
6	Контроль за соблюдением правил безопасности при эксплуатации механизмов и оборудования	в течение года	-	Директор, завхоз
7	Контроль за соблюдением техники безопасности	в течение года		Директор, завхоз
8	Проведение занятий по пожарной безопасности	2 раза в год	-	Директор, представители Профактива преподаватель ОБЖ
9	Обслуживание средств пожарной сигнализации Установка системы контроля за пожарной сигнализацией	в течение года		Директор
10	Приобретение хозяйственных товаров	в течение года		Директор, завхоз
11	Приобретение моющих средств	в течение года		Директор, завхоз
12	Приобретение дезинфицирующих средств			Директор, завхоз
13	Техническое обслуживание кнопки тревожной сигнализации	в течение года		Директор, завхоз
14	Текущий ремонт	в течение года		Директор, завхоз
15	Медицинский осмотр	1 раз в год		Директор, завхоз

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

Л.П.Проценко
«01» октября 2013года

УТВЕРЖДАЮ.
Директор МБОУ СОШ №16

А.Л.Микаэлян
«01» октября 2013года

**Приложение № 3 к коллективному договору.
Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств
индивидуальной защиты работникам МБОУ Кулешовской СОШ №16
Азовского района.**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Дворник	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
2	Уборщик производственных и служебных помещений	Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	2 пары

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Л.П.Проценко

«01» октября 2013года

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ №16
Азовского района

А.Л.Микаэлян

«01» октября 2013года

**Приложение №4 к коллективному договору.
Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение
квалификации работников.**

1. Стороны пришли к соглашению в том, что:
 - 1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
 - 1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.
2. Работодатель обязуется:
 - 2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности).
 - 2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем в пять лет.
 - 2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст. 173 ТК РФ, без сохранения заработной платы).
 - 2.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

Л.П.Проценко
«01» октября 2013года

УТВЕРЖДАЮ.
Директор МБОУ СОШ №16

А.Л.Микаэлян
«01» октября 2013года

**Приложение № 5 к коллективному договору.
Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.**

Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со (ст.119 ТК РФ)
- администрации образовательного учреждения (директору) - 3 дня.

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску
1	Директор	3

«Согласовано»
Председатель ПК
_____ Л.П. Проценко

«01» октября 2013 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ
Кулешовской СОШ №16
_____ А.Л.Микаэлян
«01» октября 2013 г.

Приложение №6 к коллективному договору. Аттестация рабочих мест в школе.

Согласно приказу Минздравсоцразвития РФ №569, вступившему в силу 1 сентября 2008 года все организации вне зависимости от организационно-правовой формы обязаны проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

Аттестация преследует цели:

- выяснения вредных факторов присутствующих на рабочем месте;
- расчёта уровня профессионального риска;
- информированности работника об условиях труда и рисках на рабочем месте;
- подготовки списка лиц подлежащих периодическим медицинским осмотрам;
- подтверждения соответствия рабочих мест требованиям ОТ;
- надлежащего санитарно-бытового и профилактического обеспечения сотрудников, снабжения средствами индивидуальной защиты и спецодеждой;
- планирования мероприятий по ОТ;
- расчёт надбавок и скидок к страховому тарифу;
- включение в трудовой договор условий труда, ограничений по трудовой деятельности и компенсаций за работу в опасных/вредных/тяжёлых условиях.

Ответственным за организацию и проведение аттестации рабочих мест по условиям труда является руководитель организации, в школе это директор. Инспекторы ГИТ в случае уклонения от требований ТК РФ могут наложить административный штраф в размере до 5000 р. на руководителя и до 50 000 р. на организацию (ст. 5.27 КоАП РФ). Особых требований к образовательным учреждениям в плане аттестации рабочих мест не предъявляется.

Аттестоваться должны все рабочие места в организации с периодичностью не реже одного раза в пять лет. Если в вашей школе ещё не проводилась аттестация рабочих мест по условиям труда или сроки очередной переаттестации уже прошли, то в первую очередь необходимо аттестовать рабочие места с вредными и опасными для здоровья факторами. В школе это будут химическая и физическая лаборатории, кабинеты труда, кабинеты информатики и спортзал. Работа уборщиков тоже относится к работам с повышенной вредностью.

Аттестация рабочих мест по условиям труда своими силами в школе невозможна, поэтому вам придётся обращаться к услугам сторонней организации. Это может быть центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора, лаборатории государственной экспертизы условий труда или другая аккредитованная лаборатория. Важно учесть, чтобы область аккредитации лаборатории включала в себя аттестацию по всем предполагаемым для школы опасным факторам.

Рабочие места, вне зависимости от сложности выполнения трудового процесса, от влияния производственных факторов должны проходить аттестацию.

При аттестации рабочие места признаны не соответствующими государственным нормативам требования охраны труда, то работникам, занятым на них, положены выплаты компенсаций. Размер выплат осуществляется в соответствии с положениями об оплате труда. К примеру, доплата за работу во вредных условиях учителю химии устанавливается, исходя из использования химических реактивов, из продолжительности рабочего времени при работе с ними. Размер компенсации составляет 8,4%. Самый

большой процент выплаты приходится на учителей информатики и кухонных работников – 12%.

Кабинет физики

Правила по технике безопасности для кабинетов (лабораторий) физики общеобразовательных учреждений». Инструктивное письмо Министерства просвещения РСФСР от 11.04.83г. № 96-М.

1. Наличие акта-разрешения на проведение занятий в кабинете физики.

2. Укомплектованность и расстановка мебели в кабинете.

Кабинет комплектуется столами ученическими и стульями 4, 5 и 6 ростовых групп в следующем соотношении: 4 группа - 30 %, 5 группа - 60 %, 6 группа - 10 %. Ученическая мебель должна иметь цветовую маркировку по ростовым группам. Демонстрационный стол должен быть установлен на подиуме высотой 10-20 см, на расстоянии не менее 1 м от классной доски. Расстояние между передним краем подиума и передними ученической столами должно быть не менее 80 см. Расстояние от наружной и внутренней стен до столов учащихся должно быть не менее 0,5м.

3. Оборудование радиаторов и трубопроводов отопительной системы диэлектрическим (деревянным) ограждением.

4. Величина напряжения, подаваемого на рабочие столы учащихся.

Подаваемое напряжение должно быть не более 42 В переменного и не более 110 В постоянного тока.

5. Соблюдение нормы освещенности в кабинете.

Наименьшая освещенность должна быть: при люминесцентных лампах — 300 лк. (20 Вт/кв.м), при лампах накаливания — 150 лк. (48 Вт/кв.м).

6. Состояние щитов электроснабжения.

Корпуса электрощитов должны быть заземлены медным или алюминиевым проводником сечением не менее 4 кв. мм. Электроизмерительные приборы, органы управления должны быть целы и исправны.

7. Отсутствие приборов и оборудования, запрещенных к использованию.

В кабинете запрещается применять: металлическую ртуть и приборы с содержанием ртути, генераторы УВЧ на октальных лампах, индукционные катушки ИВ-50, ИВ-100, приборы для демонстрации электроискровой обработки металлов, выпрямители алюминиевые, катушки Томсона, эвдиометры ЭВД, фотореле на фотосопротивлениях, парообразователи металлические, приборы для определения коэффициента линейного расширения металлов, электронагревательные приборы с открытой спиралью на напряжение переменного тока более 42 В.

8. Обработка штор затемнения в кабинете огнезащитным составом.

9. Наличие и состояние первичных средств пожаротушения.

В кабинете должен быть хищнический пенный и углекислотный или порошковый огнетушители, ящик с песком, укомплектованной совком, потная мешковина, пропитанная огнезащитным составом.

10. Наличие и состояние средств индивидуальной защиты.

В кабинете должно быть: диэлектрические перчатки, которые испытываются один раз в 6 месяцев; инструмент с изолированными ручками, который испытывается один раз в год; указатель напряжения, который испытывается один раз в год; диэлектрический резиновый коврик, который ежегодно подвергается внешнему осмотру.

ТРЕБОВАНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА К ОТДЕЛЬНЫМ СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Кабинет химии.

Правила по технике безопасности для кабинетов (лабораторий) химии общеобразовательных школ (утв. Приказом Минпроса СССР от 10-07.87г. № 127).

1. Наличие акта-разрешения на проведение занятий в кабинете химии.
2. Укомплектованность и расстановка мебели в кабинете.

Кабинет комплектуется столами ученическими и стульями 4, 5 и 6 ростовых групп в следующем соотношении: 4 группа - 15 %, 5 группа - 75 %, 6 группа - 10 %. Столы должны иметь покрытие, устойчивое к слабым растворам кислот и щелочей, и надежно прикрепляться к полу. Ученические столы и стулья должны иметь цветовую маркировку: группы 4 — красную, группы 5 — зеленую, группы 6 — голубую. На нижних поверхностях крышек столов и сидений стульев наносится обозначение группы мебели (в числителе) и диапазон роста учащихся (в знаменателе). Расстояние между передним рядом лабораторных столов и демонстрационным столом должно быть не менее 80 см.

3. Соблюдение нормы освещенности в кабинете.

Наименьшая освещенность должна быть: при люминесцентных лампах — 300лк. (20 Вт/кв.м), при лампах накаливания — 150 лк. (48 Вт/кв.м).

4. Организация хранения химреактивов.

Реактивы 7-й группы хранятся отдельно в сейфе, ключи от которого должны быть у руководителя образовательного учреждения и заведующего кабинетом. На внутренней стороне дверцы сейфа должна быть утвержденная приказом руководителя образовательного учреждения опись химреактивов с указанием разрешенных для хранения максимальных масс и объемов. Реактивы 2-й и 5-й групп хранятся в лаборантской в шкафу под замком. Реактивы 6-й группы хранятся в лаборантской в шкафу под замком отдельно от реактивов 4-й и 5-й групп. Реактивы 8-й группы разрешается размещать рядом с реактивами 2-й, 5-й и 6-й групп. Во всех шкафах должна быть опись реактивов. На таре с реактивами должны быть этикетки с названием реактивов и его химической формулой. При наличии у реактива огнеопасных, ядовитых и взрывоопасных свойств на таре должна быть дополнительная (ниже основной) этикетка с надписью: «Огнеопасно» (красная) «Яд» (желтая), «Взрывоопасно» (голубая), «Беречь от воды» (зеленая). На этикетках реактивов проставляется арабской цифрой номер группы хранения вещества. Запрещено использовать следующие реактивы: калий металлический, калия хлорат, кислота бромоводородная, кислота йодоводородная, кислота плавиковая, натрия пероксид, нитробензол, оксид ртути, сульфат ртути, свинца нитрат, стронция нитрат.

5. Организация хранения легковоспламеняющихся и горючих жидкостей.

Сосуды с легковоспламеняющимися и горючими жидкостями (реактивы 4-й группы) должны размещаться в переносном металлическом ящике с верхним расположением крышки, в которой должно быть 6 отверстий диаметром 10 мм. Ящик должен иметь сбоку металлические ручки, окрашивается светлой краской и на крышке наносится знак безопасности «Огнеопасно». На дно ящика насыпается песок слоем не менее 5 см, или укладывается листовая асбест слоем 1 см.

6. Наличие и исправность вытяжного шкафа.

Шкаф должен быть оборудован эффективной вытяжной вентиляцией и внутри облицован легко моющимся химически стойким покрытием. Рабочая поверхность шкафа должна иметь бортик для предотвращения растекания случайно разлитого раствора кислоты или щелочи.

7. Оборудование одного из водопроводных кранов съемным шлангом с насадкой для смыва с кожи едких химических веществ, другого крана — резиновой трубкой с насадкой для промывания глаз.
8. Наличие закрывающегося стеклянного сосуда вместимостью не менее 3 л. для сбора отработанных растворов.
9. Наличие и состояние первичных средств пожаротушения.
В кабинете должно быть два огнетушителя, закрывающийся крышкой ящик с песком вместимостью 50 куб. дм., укомплектованный совком вместимостью не менее 2 кг песка, две накидки из огнезащитной ткани размером 1,2х1,8 м и 0,5х0,5м.
10. Наличие и состояние средств индивидуальной защиты.
Учитель (преподаватель) и лаборант должны быть обеспечены халатом хлопчатобумажным, фартуком из химически стойкого материала, полностью закрытыми защитными очками и резиновыми перчатками.

Кабинет физики

Правила по технике безопасности для кабинетов (лабораторий) физики общеобразовательных учреждений». Инструктивное письмо
Министерства просвещения РСФСР от 11.04.83г. № 96-М.

1. Наличие акта-разрешения на проведение занятий в кабинете физики.
2. Укомплектованность и расстановка мебели в кабинете.
Кабинет комплектуется столами ученическими и стульями 4, 5 и 6 ростовых групп в следующем соотношении: 4 группа - 30 %, 5 группа - 60 %, 6 группа - 10 %. Ученическая мебель должна иметь цветовую маркировку по ростовым группам. Демонстрационный стол должен быть установлен на подиуме высотой 10-20 см, на расстоянии не менее 1 м от классной доски. Расстояние между передним краем подиума и передними ученическими столами должно быть не менее 80 см. Расстояние от наружной и внутренней стен до столов учащихся должно быть не менее 0,5м.
3. Оборудование радиаторов и трубопроводов отопительной системы диэлектрическим (деревянным) ограждением.
4. Величина напряжения, подаваемого на рабочие столы учащихся.
Подаваемое напряжение должно быть не более 42 В переменного и не более 110 В постоянного тока.
5. Соблюдение нормы освещенности в кабинете.
Наименьшая освещенность должна быть: при люминесцентных лампах — 300 лк. (20 Вт/кв.м), при лампах накаливания — 150 лк. (48 Вт/кв.м).
6. Состояние щитов электроснабжения.
Корпуса электрощитов должны быть заземлены медным или алюминиевым проводником сечением не менее 4 кв. мм. Электроизмерительные приборы, органы управления должны быть целы и исправны.
7. Отсутствие приборов и оборудования, запрещенных к использованию.
В кабинете запрещается применять: металлическую ртуть и приборы с содержанием ртути, генераторы УВЧ на октальных лампах, индукционные катушки ИВ-50, ИВ-100, приборы для демонстрации электроискровой обработки металлов, выпрямители алюминиевые, катушки Томсона, эвдиометры ЭВД, фотореле на фотосопротивлениях, парообразователи металлические, приборы для определения коэффициента линейного расширения металлов, электронагревательные приборы с открытой спиралью на напряжение переменного тока более 42 В.
8. Обработка штор затемнения в кабинете огнезащитным составом.
9. Наличие и состояние первичных средств пожаротушения.

В кабинете должен быть хищнический пенный и углекислотный или порошковый огнетушители, ящик с песком, укомплектованной совком, потная мешковина, пропитанная огнезащитным составом.

10. Наличие и состояние средств индивидуальной защиты.

В кабинете должно быть: диэлектрические перчатки, которые испытываются один раз в 6 месяцев; инструмент с изолированными ручками, который испытывается один раз в год: указатель напряжения, который испытывается один раз в год; диэлектрический резиновый коврик, который ежегодно подвергается внешнему осмотру.

Кабинет физики

Правила по технике безопасности для кабинетов (лабораторий) физики общеобразовательных учреждений». Инструктивное письмо Министерства просвещения РСФСР от 11.04.83г. № 96-М.

1. Наличие акта-разрешения на проведение занятий в кабинете физики.
2. Укомплектованность и расстановка мебели в кабинете.

Кабинет комплектуется столами ученическими и стульями 4, 5 и 6 ростовых групп в следующем соотношении: 4 группа - 30 %, 5 группа - 60 %, 6 группа - 10 %. Ученическая мебель должна иметь цветовую маркировку по ростовым группам. Демонстрационный стол должен быть установлен на подиуме высотой 10-20 см, на расстоянии не менее 1 м от классной доски. Расстояние между передним краем подиума и передними ученической столами должно быть не менее 80 см. Расстояние от наружной и внутренней стен до столов учащихся должно быть не менее 0,5м.

3. Оборудование радиаторов и трубопроводов отопительной системы диэлектрическим (деревянным) ограждением.
4. Величина напряжения, подаваемого на рабочие столы учащихся.

Подаваемое напряжение должно быть не более 42 В переменного и не более 110 В постоянного тока.

5. Соблюдение нормы освещенности в кабинете.

Наименьшая освещенность должна быть: при люминесцентных лампах — 300 лк. (20 Вт/кв.м), при лампах накаливания — 150 лк. (48 Вт/кв.м).

6. Состояние щитов электроснабжения.

Корпуса электрощитов должны быть заземлены медным или алюминиевым проводником сечением не менее 4 кв. мм. Электроизмерительные приборы, органы управления должны быть целы и исправны.

7. Отсутствие приборов и оборудования, запрещенных к использованию.

В кабинете запрещается применять: металлическую ртуть и приборы с содержанием ртути, генераторы УВЧ на октальных лампах, индукционные катушки ИВ-50, ИВ-100, приборы для демонстрации электроискровой обработки металлов, выпрямители алюминиевые, катушки Томсона, эвдиометры ЭВД, фотореле на фотосопротивлениях, парообразователи металлические, приборы для определения коэффициента линейного расширения металлов, электронагревательные приборы с открытой спиралью на напряжение переменного тока более 42 В.

8. Обработка штор затемнения в кабинете огнезащитным составом.
9. Наличие и состояние первичных средств пожаротушения.

В кабинете должен быть хищнический пенный и углекислотный или порошковый огнетушители, ящик с песком, укомплектованной совком, потная мешковина, пропитанная огнезащитным составом.

10. Наличие и состояние средств индивидуальной защиты.

В кабинете должно быть: диэлектрические перчатки, которые испытываются один раз в 6 месяцев; инструмент с изолированными ручками, который

испытывается один раз в год; указатель напряжения, который испытывается один раз в год; диэлектрический резиновый коврик, который ежегодно подвергается внешнему осмотру.

Кабинет биологии

Правила по технике безопасности при работе по биологии в общеобразовательной школе. Инструктивное письмо Минпроса РСФСР от 14.08.81г. № 243-М.

1. Наличие акта-разрешения на проведение занятий в кабинете биологии.
2. Укомплектованность и расстановка мебели в кабинете.

Кабинет комплектуется столами ученическими стульями 4, 5 и 6 ростовых групп в следующем соотношении: 4 группа — 30 %, 5 группа — 60 %, 6 группа — 10 %. Ученическая мебель должна иметь цветовую маркировку по ростовым группам. Расстояние между передними столами учащихся и демонстрационным столом должно составлять не менее 80 см, удаленность последнего места учащихся от классной доски — не более 10м.
3. Соблюдение нормы освещенности в кабинете.

Наименьшая освещенность должна быть: при люминесцентных лампах — 300 лк. (20 Вт/кв.м), при лампах накаливания — 150 лк. (48 Вт/кв.м).
4. Отсутствие в кабинете растений, содержащих ядовитые вещества (олеандр, молочай и пр.), а также колючих растений.
5. Организация хранения стеклянной посуды, колющего и режущего инструмента.

Стеклянная посуда, колющие и режущие инструменты должны храниться в запертых на замки с глухими дверными створками без стекол шкафах.
6. Наличие и состояние первичных средств пожаротушения.

В кабинете должен быть огнетушитель, ящик с песком, укомплектованный совком.

«Согласовано»
Председатель ПК
_____ Л.П.Проценко

«01» октября 2013 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ
Кулешовской СОШ №16
_____ А.Л.Микаэлян
«01» октября 2013 г.

Приложение №7 к коллективному договору. Профилактика ВИЧ/СПИДа работников МБОУ Кулешовской СОШ №16 Азовского района.

Профилактика ВИЧ/СПИД.

Цель: ознакомить с проблемой ВИЧ/СПИД, дать знания о путях распространения и мерах профилактики ВИЧ-инфекции.

1. Социально-нравственные аспекты ВИЧ/СПИД. Необходимость работы по профилактике ВИЧ-инфекции.

Одной из проблем, волнующих сегодня человечество, является проблема ВИЧ/СПИД. За последние несколько лет из области теории она для Беларуси стала реальностью.

В РБ количество ВИЧ-инфицированных исчисляется тысячами и это лишь вершина айсберга. С каждым днем эта цифра растет. Большая часть случаев инфицирования вирусом иммунодефицита человека приходится на молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет.

Профилактика - единственное доступное и достаточно эффективное средство, которое мы можем использовать в широких масштабах и которое может помочь населению противостоять этой болезни.

ВИЧ-инфекция поражает наиболее трудоспособную часть населения, оказывая влияние на демографические показатели (снижение рождаемости, повышение смертности).

От ВИЧ-инфекции умирают молодые родители, оставляя сиротами своих малолетних детей, забота о которых ложится на государство.

Из-за непонимания неизбежности трагического исхода болезни, ВИЧ-инфицированные женщины рожают детей, обрекая их на страдание. Часто отказываются от них. Заботиться о таких детях также приходится государству.

ВИЧ-инфицированные и больные СПИД люди нуждаются в обеспечении лекарствами, часть которых предоставляется бесплатно, что также требует немалых экономических затрат. Значительные средства выделяются и на организацию лабораторных исследований и диагностику ВИЧ-инфекции.

Между обществом в целом, отдельными гражданами и ВИЧ-инфицированными, зачастую возникают сложные взаимоотношения.

Ввиду того, что специфические средства профилактики и лечение ВИЧ-инфекции отсутствуют, важнейшей мерой предупреждения распространения ВИЧ на территории РБ является просвещение населения.

Основа профилактических мероприятий - широкое, своевременное и доступное информирование и обучение населения по разным аспектам проблемы ВИЧ/СПИД. При осознанном отношении к своему здоровью и поведению распространение вируса иммунодефицита человека может быть существенно ограничено, а среди некоторых групп населения и прекращено.

2. Основные аспекты профилактической работы:

- распространение объективной информации об эпидемической ситуации в республике, сопредельных регионах;
- информирование о путях заражения ВИЧ-инфекцией и факторах ее передачи;

- формирование здорового образа жизни, ответственного отношения к своему здоровью и здоровью окружающих;
- разъяснение мер профилактики заражения ВИЧ-инфекцией, реальности заражения при определенном образе жизни;
- стимулирование деятельности должностных лиц по осуществлению профилактических мероприятий;
- разъяснение законодательных, правовых и социально-медицинских мер по ВИЧ-инфекции и защите прав ВИЧ-инфицированных; инфицированным, недопущение их дискриминации;
- предупреждение возможных суицидов, развития спидофобии, проявлений СПИД-терроризма.

3. Профилактика ВИЧ-инфекции и СПИДа:

- 3.1. Меры профилактики ВИЧ-инфекции на государственном уровне Государственная программа профилактики ВИЧ-инфекции в РБ.
- 3.2. Медицинские меры профилактики ВИЧ-инфекции:
 - тестирование (лабораторное исследование) донорской крови;
 - предупреждение передачи вируса иммунодефицита через медицинские манипуляции;
 - профилактика внутриутробного заражения детей.
- 3.3. Личные меры профилактики:
 - исключение беспорядочных половых связей, употребления и введения наркотиков; исключение нанесения татуировок, использования общих бритвенных, маникюрных и других предметов личной гигиены;
 - использование средств индивидуальной защиты.
- 3.4. Здоровый образ жизни - основа профилактики ВИЧ/СПИД. ВИЧ-инфекция - социальная проблема, способная в большей мере, чем другие болезни, повлиять на демографические, экономические и социальные аспекты государства, поэтому проблема ВИЧ/СПИД рассматривается сегодня в Беларуси на высоком правительственном уровне.

Прерогативой Министерства здравоохранения являются лишь некоторые аспекты профилактической работы, такие как обеспечение безопасности донорской крови, предупреждение передачи ВИЧ при оказании всех видов медицинской помощи, лечение болезней, передающихся половым путем. Осуществление других мероприятий, таких как проведение широкомасштабных просветительских программ по здоровому образу жизни и* т. д., возможно только при участии в них широкого круга государственных и общественных организаций. Важным является также и обеспечение поддержки со стороны государства. Эффективными профилактические мероприятия будут в том случае, если при их проведении будет налажено партнерство и координация деятельности отдельных групп людей, общественных организаций и государственных структур.

В республике разработана и утверждена Советом Министров Государственная программа профилактики ВИЧ-инфекции на 2006-2010 гг., в которой предусмотрено участие в профилактической деятельности широкого круга министерств, ведомств и организаций. Работа министерств и ведомств координируется Республиканским межведомственным советом по профилактике ВИЧ-инфекции и венерических заболеваний, в состав которого вошли представители 17 министерств и других органов центрального управления.

Основной целью Государственной программы является стабилизация и снижение уровня инфицированности ВИЧ, увеличение продолжительности жизни и снижение летальности больных ВИЧ/СПИД путем проведения комплекса профилактических и лечебных мероприятий.

Достижению цели будет способствовать выполнение следующих задач:

- создание условий для оказания медицинской и психологической помощи людям живущим с ВИЧ/СПИД, детям, рожденным ВИЧ-инфицированными матерями и родителям ВИЧ-экспонированных детей; обеспечение ВИЧ-инфицированных беременных женщин медикаментозной профилактикой вертикальной трансмиссии; обеспечение доступа людей живущих с ВИЧ/СПИД, к комплексной антиретровирусной терапии, паллиативному лечению и уходу; формирование модели профессионального поведения медицинских работников для оказания помощи пациентам в условиях распространения ВИЧ/СПИД;
- формирование у населения, особенно у детей и молодёжи, знаний по проблемам ВИЧ/СПИД и навыков безопасной жизнедеятельности; воспитание у детей и молодёжи ценностных ориентиров и моделей поведения, способствующих профилактике заражения ВИЧ;
- расширение эффективной профилактической работы среди наркопотребителей в рамках стратегии снижения риска инфицирования; развитие сети социально-педагогических учреждений;
- обеспечение доступа наркопотребителей, мужчин, имеющих сексуальные отношения с мужчинами, женщин, вовлеченных в секс-бизнес, к достоверной информации по ВИЧ/СПИД, психологической и медицинской помощи;
- обеспечение медико-психологической и социальной реабилитации наркопотребителей.

4. Медицинские меры профилактики ВИЧ-инфекции.

В соответствии с Государственной программой профилактики ВИЧ-инфекции на 2006-2010 гг. проводятся мероприятия по предупреждению передачи вируса иммунодефицита человека через донорскую кровь.

Для снижения риска заражения вирусом иммунодефицита человека через донорскую кровь, ее компоненты и препараты в учреждениях службы крови отработана система отбора доноров, внедряется система отложенного тестирования (в течение 4-6 месяцев с момента сдачи крови), которая позволит дополнительно (2-3 раза) обследовать доноров на наличие антител к вирусу иммунодефицита человека, прежде чем сыворотка крови и препараты крови будут перелиты больному.

В республике строго ограничены показания к переливанию крови и ее компонентов больным, предпочтение отдано кровозаменителям.

Диагностические и лечебные процедуры, правильно выполняемые медицинскими работниками, не представляют опасности для пациентов и не могут способствовать распространению вируса иммунодефицита человека. В лечебно-профилактических учреждениях имеются все необходимые условия для недопущения распространения ВИЧ. Они обеспечены в достаточном количестве одноразовым медицинским инструментарием (шприцы, системы для переливания крови), аппаратурой для проведения обработки (дезинфекции, стерилизации) любого медицинского оборудования, применяемого повторно, дезинфицирующими средствами. Регулярно медицинский персонал повышает свой профессиональный уровень, что также положительно сказывается на качестве проводимых процедур.

Вертикальный путь заражения. Заражение ребенка от ВИЧ-инфицированной матери происходит при проникновении вируса от матери к плоду во время беременности, родов и при кормлении ребенка грудью. С целью профилактики вертикального пути передачи ВИЧ в республике организовало проведение добровольного обследования на ВИЧ-инфекцию беременных женщин с консультированием до обследования и после него. Для снижения риска инфицирования новорожденного при вертикальном пути передачи ВИЧ-инфекции с 25-30% до 1-2% в практику акушерско-гинекологической службы республики внедрены медикаментозная профилактика антиретровирусными препаратами

(азидотимидином или ретровирусом, или тимозидом) как матери, так и ребенка, родоразрешение ВИЧ-инфицированных женщин путём кесарева сечения (при наличии показаний), искусственное вскармливание новорожденных.

Половой путь заражения. У человека, не имеющего половых контактов и не практикующего внутривенное введение наркотиков, риск заражения ВИЧ практически отсутствует. Ранние и беспорядочные половые отношения могут привести к заражению венерическими заболеваниями, ВИЧ-инфекцией, нежелательной беременности, проблемам связанным с созданием семьи. Воздержание от половых контактов до вступления в брак избавит от страха перед заболеванием и от последствий болезней, передаваемых половым путем. Использование при половых контактах презерватива снизит риск заражения венерическими заболеваниями, ВИЧ-инфекцией и вероятность нежелательной беременности. При этом важно соблюдать правила его использования.

Парентеральный путь (попадание вируса в кровь). Большую группу среди больных СПИД и носителей ВИЧ составляют шприцевые наркоманы. В большинстве случаев в таких группах наркотик вводится внутривенно одним шприцем, с последующей передачей его от одного наркомана другому. Заражению ВИЧ способствует также использование инфицированного наркотика или общих предметов при его приготовлении (тампоны, фильтры, посуда). Как только среди наркоманов появляется хоть один зараженный ВИЧ, через некоторое время члены группы (около 70% в течение 2-3 лет) становятся ВИЧ-инфицированными.

Наркомания - болезнь, характеризующаяся непреодолимым влечением к наркотикам, вызывающим в малых дозах эйфорию (возбуждение), в больших - оглушение, наркотический сон. Последствиями являются бесконтрольность поведения (это может привести к вступлению в беспорядочные половые связи), возможность заражения ВИЧ-инфекцией, и, как следствие, смерть. Поэтому лучше не поддаваться давлению со стороны сверстников, не стремиться пробовать, а тем более употреблять наркотики. Даже однократный прием наркотиков может привести к заражению ВИЧ. Те, кто употребляет наркотики, должны как можно быстрее обратиться в наркологическую службу, пользоваться индивидуальными шприцами, иглами, не давать их в займы, обеззараживать наркотик после его покупки.

Прокалывать уши следует только в косметологических кабинетах, делать татуировки в специальных кабинетах, а также обязательно иметь собственные предметы личной гигиены: бритвенные и маникюрные принадлежности.

Здоровый образ жизни - как основа профилактики СПИД. «Существует тысячи болезней, но здоровье бывает одно» (Л. Берне). «Здоровый человек - самое драгоценное произведение природы» (Т. Карлейль). Здоровый образ жизни тесно связан с информированностью человека о закономерностях развития организма, знанием того, что для него полезно, что вредно. Самая опасная из всех болезней - невежество. Здоровый образ жизни включает в себя соблюдение правил личной гигиены, занятие физической культурой и закаливанием, правильное питание, воздержание от употребления алкоголя, табака, наркотиков, умение справляться с различными переживаниями. Полезные привычки могут способствовать сохранению и укреплению здоровья в такой же степени, как вредные могут быть направлены против него. Необдуманное поведение может привести к непредвиденным последствиям.

«Согласовано»
Председатель ПК
_____ Л.П. Проценко

«01» октября 2013г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ
Кулешовской СОШ №16
_____ А.Л.Микаэлян
«01» октября 2013г

**Приложение №8 к коллективному договору.
Нормы выдачи моющих и дезинфицирующих средств для уборки
МБОУ Кулешовской СОШ №16 Азовского района.**

Наименование профессии	Перечень моющих и дезинфицирующих средств	Количество	На какой срок
Уборщик служебных помещений	Средство для мытья полов	5л	1 месяц
	Мыло туалетное	6-7 кусков	1 месяц
	Жидкое мыло на каждый умывальник	800 мл	1 месяц
	Средство для удаления известковых отложений (для сантехнической посуды, кафеля)	5л	1 месяц
	Средство для дезинфекции	200 табл.	1 месяц
	Средство для мытья стеклянных и зеркальных поверхностей	3л	2 месяца

«Согласовано»
Председатель ПК
_____ Л.П.Проценко

«01» октября 2013 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ
Кулешовской СОШ №16
_____ А.Л.Микаэлян
«01» октября 2013 г.

Приложение №9 к коллективному договору. Социальная защита молодёжи.

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ОУ, обеспечения их занятости, вовлечении молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности работников в ОУ **стороны договорились:**

1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.
2. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия.
3. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.
4. **Профсоюзный комитет обязуется:**
 - проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
 - оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго с учетом статьи 69 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;
 - контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122, 124, 267 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.