

От работодателя :

От работников:

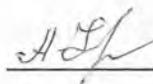
Директор МБОУ
Глубокинской СОШ
№32 Каменского района
Ростовской области

Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ Глубокинской
СОШ №32 Каменского
района Ростовской
области



Е.А. Тараба

«05» « 03 » 2018 г.



А.Б. Чернова

«05» « 03 » 2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Глубокинской средней общеобразовательной школы № 32
Каменского района Ростовской области
на 2018-2020 годы.

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

8182/18-394

Регистрационный № _____ от 05.03.2018
Заместитель министра –
начальник управления по труду

 /Г.В.Павлятенко/



Каменский район

2018

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Глубокинской средней общеобразовательной школе № 32 Каменского района Ростовской области.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), и иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профком) МБОУ Глубокинской СОШ № 32 Черновой Аллы Борисовны;
- Работодатель в лице его представителя – директора МБОУ Глубокинской СОШ № 32 Тараба Елены Александровны.

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

• 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

• 1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а так же всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

• 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

• 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

- 1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. Принятие решения об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения осуществляется на общем собрании работников.

- 1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

- 1.17. Настоящий договор принят на 3 года, вступает в силу с 01.01.2018года.

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

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных в ч.1 ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Объём учебной нагрузки педагогов меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп или количества обучающихся воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определённой специальности, квалификации или должности.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. (ст. 74 ТК РФ)

2.9. Работодатель и его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового

распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.11. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.12. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.13. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трёх до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

2.15. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основанию, не избрания на должность (п. 3, ст. 83 ТК РФ).

- 2.16. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ 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.

3. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того что:

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Постановлением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Каменского района от 10.01.2017г. № 6, областным законом «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» приказа отдела образования № 318 от 30.07.2013 г «О мерах по реализации постановления Администрации Каменского района от 21.07.2013 № 657», в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации» **(приложение №3).**

3.3. Оплата труда работников из числа рабочих производится по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме. Считать дни выдачи заработной платы – 5 числа текущего месяца и 20 число (аванс) предыдущего месяца. Обязанность работодателя извещать в письменном виде каждого работника о выплате заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

3.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя: Постановление об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Каменского района от 10.01.2017г. № 6, в соответствии с постановлением Администрации Каменского района от 21.07.2013 № 657 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников государственных учреждений района, технического и обслуживающего персонала муниципальных органов Каменского района в 2013 году», приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 23.07.2013 № 580 «О мерах по реализации постановления Правительства Ростовской области от 11.07.2013 № 441» и приказа отдела образования № 318 от 30.07.2013 г «О мерах по реализации постановления Администрации Каменского района от 21.07.2013 № 657», в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации; **(приложение № 3)**

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о премировании и материальной помощи, локальными нормативными актами учреждения (**приложение №5**).

3.6. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории.

3.7. На педагогов и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.8. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп, согласно нормативов.

3.9. Руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания:

«Народный учитель Российской Федерации» -30%;

«Заслуженный учитель Российской Федерации» -20%,

награжденных ведомственными наградами (почетный знак), выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 15% ставки заработной платы (должностного оклада), при наличии двух и более почетных званий или наград, надбавка устанавливается по имеющему большее значение.

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

3.11. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.12. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями - за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3.14. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного

преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

3.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.16. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.17. Работникам гарантируются:

государственное содействие системной организации нормирования труда;

применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

3.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.19. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором».

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (**Приложение № 1**), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

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

4.4. 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.

4.5. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска (**Приложение №7**).

4.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом (ст.128 ТК) и иными федеральными законами.

4.7. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2, ст. 128 ТК РФ), руководитель образовательного учреждения обязан предоставить отпуск без

сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- Работнику ребенка в возрасте до 14 лет Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

4.9. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» ст. 47 п. 5.п.п.4 (ст. 335 ТК РФ).

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

5.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.3.2. В случае направления для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.)

5.4 «В связи с Указом Президента № 597 от 07.05.2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» педагогическим работникам в своей деятельности рекомендуется соблюдать положения Кодекса профессиональной этики (**Приложение № 11**), который является локальным актом учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работодатель обязуется организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также в соответствии с Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской

области от 25.08.2014 № 547 «Об утверждении региональных нормативных документов по аттестации педагогических работников».

6.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Ростовской области соблюдаются следующие условия:

6.2.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

6.3. С учётом результатов и качества работы устанавливаются стимулирующие выплаты работникам в пределах средств, выделенных на оплату труда,

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключено соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц **(Приложение №9)**.

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.3. Провести в учреждении процедуру специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

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

7.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.6. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.7. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.8. Обеспечивать доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

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

7.13. Гарантирует за счет средств учреждения обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (Раздел I пункт 4, раздел 2 пункт 14 Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»; Статья 221 ТК РФ гласит: на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации; Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»).

7.14. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ» и выполнении Плана мероприятий от 10.02.2015 г., направленных на снижение смертности в

Ростовской области, администрацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Глубокинская средняя общеобразовательная школа № 32 Каменского района Ростовской области проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

- проведение производственной гимнастики на рабочих местах;
- проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;
- участие работников МБОУ Глубокинской СОШ № 32 в районных спортивных соревнованиях, Спартакиаде, туристическом слете.

7.15. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом:

- мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством (статьи 372, 373 ТК РФ) и настоящим коллективным договором;
- мотивированного мнения профкома, предусмотренных законодательством (ст. 82, 374 ТК РФ) и настоящим коллективным договором;
- согласия с профкомом;
- согласованием с профкомом.

8.4. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа учреждения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (базового фонда и доплат стимулирующего характера);
- изменение существенных условий труда.

8.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула или нарушения работником требований по охране труда;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.6. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

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

8.7. Согласование представляет собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

8.8. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

8.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.11. Председатель первичной профсоюзной организации включается в состав наблюдательного совета учреждения.

8.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

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

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

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

9.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

9.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

9.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.

9.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников (матери, отца, сына, дочери)

9.12. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

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

10. Контроль по выполнению коллективного договора

Стороны договорились, что:

10.1. Контроль по выполнению настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.

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

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

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

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений к коллективному договору

МБОУ Глубокинской СОШ № 32 на 2018-2020гг.:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

Приложение № 2 Перечень должностей работников

МБОУ Глубокинской СОШ № 32

Приложение № 3 Положение об оплате труда работников

МБОУ Глубокинской СОШ № 32

Приложение № 4 Положение об установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и за качество выполняемых работ на 2017-2018 учебный год.

Приложение № 5 Положение о премировании и материальной помощи работникам МБОУ Глубокинской СОШ № 32;

Приложение № 6 Положение о выплатах компенсационного характера;

Приложение № 7 Перечень должностей работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

Приложение № 8 Перечень должностей административно-управленческого аппарата

Приложение № 9 Соглашение по проведению мероприятий

по охране труда на 2018-2020гг.

Приложение № 10 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Приложение № 11 Кодекс профессиональной этики педагогических работников

Приложение № 12 Выписка из протокола заседания профкома.

Приложение № 13 Выписка из протокола заседания профкома.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГЛУБОКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 32
КАМЕНСКОГО РАЙОНА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
(МБОУ Глубокинская СОШ № 32)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБОУ Глубокинской СОШ № 32

_____/ А.Б.Чернова
(Подпись) (Ф.И.О.)

Протокол заседания профкома
от 28.08. 2017года №56

УТВЕРЖДАЮ

Директор

(Подпись) Е.А. Тараба

Приказ от 28.08.2017года №128.1

ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка
для работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Глубокинской средней общеобразовательной школы № 32
Каменского района Ростовской области**

1. Общие положения

1.1. В своей деятельности муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Глубокинская средняя общеобразовательная школа № 32 (в дальнейшем именуется — школа) руководствуется Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», ТК Российской Федерации, Указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и региональных органов власти, решениями органов управления образованием.

1.2. Школа несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за адекватность применяемых форм, методов и средств организации образовательного процесса возрастным психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам, требованиям охраны жизни и здоровья обучающихся.

1.3. В школе не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций (объединений).

1.4. Настоящие правила внутреннего распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы школы.

1.5. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав самостоятельно, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников школы работодателем является школа.

2.2. Прием на работу и увольнение работников школы осуществляет директор школы путем заключения трудового договора о работе в данной школе.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом администрации школы. Приказ объявляется работнику под роспись.

2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5. К педагогической деятельности в школе 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 составов преступлений устанавливаются законом.

2.6. При приеме на работу работник обязан предоставить администрации медицинское заключение о состоянии здоровья, документ об образовании, трудовую книжку, документ, удостоверяющий личность, документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям и иные документы в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Запрещается требовать от трудящихся при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана: а) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям; б) ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка; в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.10. На всех работников школы заполняются трудовые книжки согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.11. На каждого административного и педагогического работника школы ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в школе. После увольнения работника его личное дело хранится в школе бессрочно.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям предусмотренным законодательством.

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

2.14. В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

2.15. Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники школы обязаны:

— работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на них Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

— соблюдать дисциплину труда — основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени,

максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

— всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

— соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

— быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;

— систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

— содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

— беречь и укреплять собственность школы (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, воспитывать у учащихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;

— проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с требованиями о проведении медицинских осмотров.

3.2. Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой. Во время школьных перемен не оставлять детей без присмотра, закрывать кабинет на ключ. Обо всех случаях травматизма учащихся работники школы обязаны немедленно сообщать администрации.

3.3. Приказом директора школы в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, организация трудового обучения, профессиональной ориентации общественно-полезного, производительного труда, а также выполнение других учебно-воспитательных функций.

3.4. Административные и педагогические работники проходят, раз в три года аттестацию согласно Положению об аттестации.

3.5. Круг основных обязанностей (работ) администрации, педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

4. Основные обязанности администрации

4.1. Администрация школы обязана:

— обеспечивать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;

— правильно организовать труд работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

— обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы школы; своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

- работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда. Осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ;
- обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
- неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников школы, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правила пожарной безопасности;
- обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников и учащихся;
- организовать горячее питание учащихся и сотрудников школы;
- обеспечивать систематический контроль над соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы; при выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период работы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей сумме, подлежащей выплате; заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях определенных трудовым договором; сроки выплаты заработной платы делятся на две составляющие части: за первую половину месяца(аванс) 20 числа каждого месяца и за вторую половину месяца 5 числа последующего месяца(ежемесячно); при совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня; оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
- чутко относиться к повседневным нуждам работников школы, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;
- создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении школой, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности; своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

4.2. Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.

4.3. Администрация школы осуществляет свои полномочия в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

5. Рабочее время и его использование, время отдыха

5.1. В школе установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Начало учебных занятий I смены — 8-00, II смены в 13-40.

5.2. Время начала и окончания работы для каждого работника определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом средней общеобразовательной школы по согласованию с профсоюзной организацией.

5.2. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом средней общеобразовательной школы и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

5.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку.

5.5. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи.

5.6. Работа в праздничные и выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и других работников) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета школы, по письменному приказу администрации.

5.7. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.8. Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.9. Запрещается проведение учебных занятий без поурочного плана, конкретизированного для данной группы учащихся или класса.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочими днями за исключением выходных и праздничных дней. Во время каникул педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, на превышающей средней учебной нагрузки в день. График работы в каникулы доводится не позднее 2 дней до начала каникул.

5.11. График отпусков составляется администрацией в соответствии с производственной необходимостью школы за 2 недели до начала года с ознакомлением работников и выдачей уведомления.

5.12. Учитель к первому дню каждого учебного года должен иметь рабочую программу.

5.13. График работы для технического персонала установить в две смены.

5.14. Начало работы дежурного технического персонала 1 смены согласно утвержденного графика работы не позднее 7 часов 00 минут. Конец рабочего времени для 2 смены в 19 часов 00 минут.

5.15. Дежурный технический персонал 2 смены передает дежурство сторожу.

6. Действия участников образовательного и воспитательного процесса

6.1. Посторонние лица могут присутствовать во время урока, в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителей и согласия учителя.

6.2. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям (например: по семейным обстоятельствам, по аварийной ситуации, для объявления изменений в расписании, для вызова учащихся, так же частично присутствовать с целью контроля организации учебного процесса и т.д.).

6.3. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятий) и в присутствии учащихся.

6.4. Взаимоотношения между всеми участниками образовательного и воспитательного процесса строятся на взаимоуважении, с соблюдением принципов педагогической этики.

6.5. Официально участники образовательного процесса в рабочее время обращаются друг к другу на «Вы» и по имени-отчеству.

7. Учебная деятельность

7.1. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя на основании учебного плана, обязательного для выполнения.

7.2. Педагогическим работникам, имеющим нагрузку менее 24 часов в неделю, может предоставляться один день в неделю, свободный от уроков, для методической работы и повышения квалификации.

7.3. Пропуск, перенос, отмена, сокращение или досрочное окончание уроков, факультативов, кружков, секций и т.д. по усмотрению учителей и учащихся без согласования с администрацией не допускается.

7.4. В целях обеспечения непрерывности учебного процесса при невозможности проведения учителем занятий по уважительным причинам он должен немедленно поставить в известность об этом администрацию школы.

7.5. Выполнение учебного плана является обязательным для каждого учителя. При пропуске занятий по болезни и другим уважительным причинам учитель обязан принять все меры для ликвидации отставания в выполнении учебного плана, а администрация обязана предоставить возможности для этого, включая замену занятий, изменение расписания и т.д.

7.6. Педагогический работник не имеет права опаздывать на учебные занятия. Учитель должен быть на рабочем месте за 15 минут до начала уроков, учащиеся — за 10 минут. Учитель и учащиеся готовятся к уроку до звонка. Появление в классе и подготовка к уроку после звонка считается нарушением трудовой дисциплины. Время перемены является рабочим временем администратора, учителя, классного руководителя, воспитателя.

7.7. Время урока должно использоваться рационально.

7.8. Учитель не имеет права покидать класс во время учебных занятий или заниматься посторонней деятельностью, в частности использовать телефон в личных целях. Во время учебных занятий учитель несет ответственность за жизнь, безопасность и здоровье учащихся.

7.9. Ответственным за ведение классной документации, за оформление личных дел, дневников, за оформление и ведение общей части классного журнала является классный руководитель.

7.10. Классный журнал заполняется согласно имеющейся в нем инструкции каждым учителем. Записи о проведенных уроках делаются в день их проведения. Отсутствие записей перед началом следующих занятий и на момент контроля является нарушением трудовой дисциплины.

7.11. Отчеты по ведению журнала и выполнению учебного плана проводятся в сроки, установленные администрацией. Перенос сроков отчета по инициативе учителей (классных руководителей, воспитателей), а также уклонение от них недопустимы и являются нарушением трудовой дисциплины.

7.12. Перед началом урока учитель проверяет готовность учащихся и класса к уроку, санитарное состояние учебного помещения. В случае, если класс не подготовлен должным образом к занятиям, учитель не должен начинать занятий до приведения учебного помещения в полную готовность. Обо всех случаях задержки урока из-за неподготовленности учебного помещения учитель должен сообщить в тот же день заведующему кабинетом и администрации школы.

7.13. После звонка с урока учитель сообщает учащимся об окончании занятий и дает разрешение на выход из класса.

7.14. Учитель несет ответственность за сохранность имущества, чистоту и порядок своего учебного помещения. В случае обнаружения каких-либо пропаж, поломок или порчи оборудования учитель принимает меры по выяснению обстоятельств происшествия и о принятых мерах сообщает администрации.

7.15. Каждый учитель, имеющий в учебном помещении оборудование и пособия для работы, несет за них материальную ответственность.

7.16. Закрепление рабочих мест за учащимися производит классный руководитель по согласованию с заведующим кабинетом. В случае необходимости (ограниченные возможности здоровья, дефекты у детей органов зрения, слуха) проводится консультация с врачом.

7.17. При вызове учащихся для ответа учитель должен потребовать предъявления дневников.

7.18. Оценку, полученную учеником за ответ, учитель объявляет классу и заносит ее в классный журнал и дневник учащегося.

7.19. Учитель берет классный журнал и возвращает в учительскую по окончании уроков.

7.20. Учитель обязан лично отмечать отсутствующих в классном журнале на каждом уроке.

7.21. Учитель дает домашнее задание до звонка. Записывает его на доске и следит за записью задания учащимися в своих дневниках.

7.22. Учитель обязан записать в классном журнале содержание урока и домашнее задание учащимся.

7.23. Учителя обязаны анализировать пропуски занятий учащимися, немедленно принимать меры к выяснению причин пропусков и к ликвидации пропусков по неуважительным причинам. Ни один пропуск не должен оставаться без реакции учителя. Организует и координирует работу в этом направлении классный руководитель.

8. Внеклассная и внешкольная деятельность

8.1. Контролирует и координирует внеклассную деятельность в школе зам. директора по воспитательной работе.

8.2. Организаторами внеклассной деятельности в классах являются классные руководители.

8.3. Классное руководство распределяется администрацией школы исходя из интересов школы и производственной необходимости с учетом педагогического опыта, мастерства, индивидуальных особенностей педагогических работников и принципа преемственности.

8.4. Классному руководителю предъявляются требования согласно его функциональным обязанностям и квалификационной характеристике.

8.5. Деятельность классного руководителя строится согласно плану воспитательной работы школы на основании индивидуального плана воспитательной работы, составленного при взаимодействии с учащимися. План классного руководителя не должен находиться в противоречии с планом работы школы.

8.6. Вся внеклассная деятельность строится на принципах самоуправления, с учетом интересов учащихся, планом и возможностями школы.

8.7. Участие учащихся во внеклассных мероприятиях (кроме классного часа) не является обязательным.

8.8. Проведение внеклассных мероприятий регулируется Советом школы. С заявлениями, предложениями, просьбами в Совет школы обращаются как учащиеся, так и педагогические работники.

8.9. Учащиеся имеют право самостоятельного выбора внеклассной деятельности. Факультативы, кружки, секции, клубы, выбранные в начале года, обязательны для

посещения. Руководители факультативов, кружков, секций, клубов несут ответственность за сохранение контингента учащихся.

8.10. В расписании предусматривается классный час, обязательный для проведения классным руководителем и посещения учащихся. Неделя, содержащая общешкольные мероприятия, освобождает от необходимости тематической работы на классном часе в интересах качественной и согласованной подготовки общешкольных праздников.

8.11. Администрация должна быть своевременно информирована о переносе или отмене классного часа, невозможности проведения внеклассного мероприятия с обоснованием причин.

8.12. В целях обеспечения четкой организации деятельности школы проведение досуговых мероприятий (дискотек, огоньков и т.д.), не предусмотренных планом школы и годовым планом классного руководителя, не допускается.

8.13. Классные руководители вносят посильный вклад в проведение общешкольных мероприятий, отвечают за свою деятельность и свой класс в ходе проведения мероприятий. Присутствие классных руководителей на общешкольных мероприятиях, предназначенных для учащихся его класса, обязательно.

8.14. За исключением выпускного вечера, все мероприятия, проводимые школой, должны заканчиваться до 19-00 часов.

8.15. При проведении внеклассных мероприятий со своим классом вне школы классный руководитель (также, как и в школе) несет ответственность за жизнь и здоровье детей и обязан обеспечить поддержку от родителей или других педагогов в расчете одного человека на 15 учащихся. Для проведения внеклассных мероприятий администрация школы назначает ответственного (ответственных) за проведение данного мероприятия. В его обязанности входит оформление необходимой документации, проведение инструкции по технике безопасности, непосредственная работа по организации и проведению.

9. Организация дежурства

9.1. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству в школе. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков в школе.

9.2. Дежурный администратор вносит свои предложения по организации дежурства, акцентирует внимание на проблемах, требующих решения и контроля.

9.3. Дежурный учитель по школе приходит за 20 минут до начала занятий. Обязанности дежурного учителя:

— начало дежурства — за 20 минут до начала занятий;

— во время дежурства дежурный учитель отвечает за соблюдение правил техники безопасности во время перемен и до начала уроков, контролирует ситуацию и принимает меры по устранению нарушений дисциплины и санитарного состояния. Обо всех происшествиях немедленно сообщает администрации.

9.4. Дежурные имеют право предъявлять претензии и добиваться выполнения Устава школы. В случае невыполнения учащимися требований дежурных. Нерешенные их силами проблемы доводятся до сведения дежурного администратора.

10. Поощрения за успехи в работе

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

а) объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;

б) выплата премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение почетными грамотами.

д) представление к званию лучший по профессии.

В школе могут применяться и другие поощрения.

Поощрение, предусмотренное подпунктом «а» настоящего пункта, применяется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Поощрения, предусмотренные пунктами «б», «в», «г» и «д», применяются вышестоящими органами народного образования и профсоюзными комитетами по совместному представлению администрации и профсоюзного комитета школы.

За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

10.2. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

10.3. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

10.4. При применении мер общественного, морального и материального поощрения при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

11. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

11.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

11.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

11.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

— за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей возложенных на него трудовым договором, Уставом школы или Правилами внутреннего распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

— за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 3-х часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

— за появление на работе в нетрезвом состоянии.

К дисциплинарным взысканиям в, частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой статьи 81, пунктами 1,2,3 статьи 336 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие обоснования для утраты доверия, либо соответственно аморальный поступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

11.4. Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня.

11.5. Равным образом считается прогулом отсутствие на работе более 3-х часов в течение рабочего дня без уважительных причин. Для педагогических работников прогулом считается пропуск занятий по расписанию без уведомления администрации (без уважительных причин).

11.6. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций,

11.7. Дисциплинарные взыскания применяются директором школы, а также соответствующими должностными лицами органов народного образования в пределах предоставленных им прав.

11.8. Администрация школы имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

11.9. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются отделом образования Администрации Каменского района, который имеет право их назначать и увольнять.

11.10. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.11. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

11.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

11.15. Кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, работники школы могут быть уволены по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора без согласования с профсоюзной организацией за:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью учащихся;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

11.16. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Отказ работника от подписи не отменяет действия приказа.

11.17. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников школы.

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

11.19. Администрация школы по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

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

11.21. Трудовой коллектив вправе снять примененное им взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

11.22. Курение на территории учреждения работниками запрещено. Дисциплинарное взыскание применяется за нарушение запрета в соответствии с ФЗ «Об ограничении курения табака» от 10 июля 2011 года №87.

12. Заключительные положения

12.1. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под расписку. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего трудового

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
МБОУ Глубокинской СОШ № 32

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Учитель
4. Педагог дополнительного образования
5. Учитель-дефектолог
6. Учитель-логопед
7. Педагог-психолог
8. Педагог-библиотекарь
9. Старший вожатый
10. Секретарь-машинистка
11. Программист
12. Лаборант
13. Водитель
14. Уборщик служебных помещений
15. Гардеробщик
16. Дворник
17. Сторож
18. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
19. Механик
20. Оператор газовой котельной

Директор МБОУ Глубокинской СОШ № 32

_____ Е.А. Тараба

(подпись, Ф.И.О.)

«29» августа 2017г.

М.П.

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Глубокинская средняя общеобразовательная школа №32
Каменского района Ростовской области

Согласовано:
председатель профсоюзного
комитета

Утверждаю:
директор школы

_____ А.Б. Чернова
Протокол ПК от _____
№ _____

_____ Тараба Е.А.
приказ от _____
№ _____

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МБОУ ГЛУБОКИНСКОЙ СОШ № 32
на 2017 – 2018 учебный год
(вводится в действие с 01.09.2017 г.)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», с Областным законом «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Каменского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Каменского района» от 10.01.2017 г. № 6, данным Положением устанавливается порядок и условия следующих премиальных выплат по итогам работы. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ от 27.12.2012г. № 273 «Об образовании», постановлением Администрации Каменского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Каменского района» от 10.01.2017 г. № 6

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера; особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников; другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности,

профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников организаций (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются главным распорядителем средств местного бюджета.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5

мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы
по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
--	------------------------	--

1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	старший вожатый	7183
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	7532
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	7900
4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	8289

2.4.2. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены ниже

Размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер оклада
--	--------------------------	---------------

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень Секретарь-машинистка	4538
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень Лаборант	4994
	4-й квалификационный уровень Программист, механик	5771

2.4.3. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице ниже.

Размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд: дворник, уборщик служебных помещений	3730
	2-й квалификационный разряд: сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3947
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	2-й квалификационный уровень:	
	6-й квалификационный разряд: водитель	4962

Примечание к таблице

Ставка заработной платы исходя из 4-ого квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.4.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В организациях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим Положением), устанавливаемой в соответствии с пунктами 4.10.1 – 4.10.2 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.6. настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями организаций проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам организации за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором.

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

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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;

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.

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

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

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

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам организации в соответствии с таблицей.

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в общеобразовательных организациях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): руководитель организации (филиала, подразделения), заместители руководителя педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах (группах, пунктах)	15 до 20
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных организациях: руководитель организации (филиала, подразделения), заместители руководителя; педагогические и иные работники, обеспечивающие	

1	2	3
	оказание муниципальных услуг таким обучающимся	до 20
3.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогические работники	20
4.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в организациях здравоохранения: педагогические работники	20

Примечание к таблице

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте организации по оплате труда.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам организации устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
-------	---	----------------------------

1	2	3
1.	Учителя - за классное руководство: 1 - 4 классов 5 - 11 (12) классов	до 20 до 25
2.	Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	15
3.	Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогические работники - за заведование учебными	

1	2	3
	кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами: в общеобразовательных организациях в профессиональных образовательных организациях	до 15 до 20
5.	Работники организаций - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
6.	Работники организаций - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
7.	Учителя, преподаватели - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских	до 25
8.	Педагогический работник – ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательной организации с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
9.	Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в общеобразовательной организации с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 20 до 30 до 50
10.	Работники организаций – за ведение делопроизводства	до 20
11.	Работники организаций, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы	до 25
12.	Работники организаций, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом организации	до 25
13.	Работники организаций, ответственные за организацию питания	до 15

1	2	3
14.	Работники организаций, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательной организации и обратно (подвоз детей)	до 20
15.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
16.	Педагогические работники и иные работники организаций, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работники организаций (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации: руководитель ППЭ организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	1,8 1,2 0,6

Примечания к таблице №9:

- Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее: в общеобразовательных организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках, – 14 человек; в общеобразовательных организациях, расположенных в городах – 25 человек. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.
- Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.
- Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается: педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования и среднего общего

образования в форме государственного выпускного экзамена (ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ), работникам организаций (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ).

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

3.4.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

20 процентов – в общеобразовательных организациях;

5 процентов – в организациях дополнительного образования, дополнительного профессионального образования.

3.4.7. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ), на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ и составляет:

руководителю ППЭ – 1,8 процентов;

организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным

обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ – 1,2 процентов;
ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам – 0,6 процентов.

3.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В организациях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются организацией самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя организации.

4.4.2. Медицинскому персоналу образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, в зависимости от качества работы по оказанию медицинской помощи обучающимся.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки качества труда медицинских работников определяются организацией самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда медицинских работников утверждаются приказом руководителя организации.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам организаций, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю организации – отделом образования Администрации Каменского района, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам организации - руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя организации надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю организации.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю организации, в том числе в связи со сменой руководителя организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя организации могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в организации, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается организацией самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.8.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.8.2. Премирование руководителя организации производится в порядке, утвержденном отделом образования Администрации Каменского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за классность водителям автомобилей.

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктами 4.10.1 при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.10.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.11. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителям и специалистам организаций (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной

платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за специфику работы устанавливается по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.12. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов,

при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов,

при наличии ведомственной награды –15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам организации устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается отделом образования Администрации Каменского района.

4.13. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы,

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в

период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителей организаций,

их заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям организаций, заместителям руководителей.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается на основе отнесения возглавляемой им организации в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 10.

Таблица №10

Размеры должностных окладов руководителей организаций

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные организации I группы по оплате труда руководителей	14370
Образовательные организации II и III групп по оплате труда руководителей	13065
Образовательные организации IV группы по оплате труда руководителей	11877

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Установление должностного оклада заместителю руководителя осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителям организаций и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителям организаций и их заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Руководители организаций, заместители руководителей помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителей организаций и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в той же организации устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и

полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем организации, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем организации в той же образовательной организации, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям и их заместителям организаций устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя организации и его заместителей), (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.6.1. Руководителям организаций предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников организации согласно таблице № 11.

Таблица № 11

Размеры предельного соотношения заработной платы
руководителя организации

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю организации, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению отдела образования Администрации Каменского района руководителю организации, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя организации и не более 5,5 для заместителей руководителя.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители организаций.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей организаций.

5.7.1. Отнесение организаций к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 12.

Объемные показатели для отнесения организаций
к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество о баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в образовательных организациях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; организациях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося	0,3 0,5
3.	Количество работников образовательной организации	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях, работающих в таком режиме	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10 до 30
5.	Наличие в образовательной организации филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежитий, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих): до 100 человек от 100 до 200 человек	до 20 до 30

1	2	3	4
		свыше 200 человек	до 50
6.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в организации	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	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 объектов	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
10.	Наличие следующих основных средств:		
	автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	от 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе учреждения	до 30
		в других случаях	до 15
12.	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 объектов	до 50
13.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
14.	Наличие обучающихся в общеобразовательных организациях и профессиональных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5

1	2	3	4
15.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных организаций (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием	до 10

Примечания к таблице № 12:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается отделом образования Администрации Каменского района.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в общеобразовательных организациях - по списочному составу на начало учебного года;

в организациях дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно отделом образования Администрации Каменского района в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1. настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления организацией, суммарное количество баллов может быть увеличено отделом образования Администрации Каменского района, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 13.

Порядок отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательные организации с наличием интерната	свыше 350	до 350	до 250	до 150

5.7.5. Организации дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

5.7.6. Отдел образования Администрации Каменского района, в порядке исключения может относить отдельные организации, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей.

5.7.7. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется организациями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.1.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы; размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных 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».

6.1.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.1.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей организаций и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.1.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.1.8.1 Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких);

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

6.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.1.8.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.8.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется раздельно по учебным полугодиям.

6.1.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного 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 в соответствии с почасовой оплатой труда.

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

6.1.8.5. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения 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, в группе 21 до 25 человек – на 20.

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 средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

6.1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций 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 месяцев;

часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данной организации, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

6.1.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы,

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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).

6.1.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных

специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени

1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных организациях	0,06	0,05	0,03
2.	Аспиранты, слушатели организаций дополнительного профессионального образования	0,09	0,08	0,05

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Вид работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени

1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,08	0,07	0,04

7.3. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего Положения.

7.4. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации, сформированном за счет средств местного бюджета и средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания организации отделом образования Администрации Каменского района.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом организации на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением № 2 к настоящему постановлению.

7.5. Работникам организации может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю организации – отделом образования Администрации Каменского района, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя; работникам организации - руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам организации являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств местного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемой организацией самостоятельно.

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Глубокинская средняя общеобразовательная школа №32
Каменского района Ростовской области

Согласовано:
председатель профсоюзного
комитета

_____ А.Б. Чернова
Протокол ПК от _____
№ _____

Утверждаю:
директор школы

_____ Тараба Е.А.
приказ от 28.08.2017
№ _____

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ на 2017 – 2018 учебный год (вводится в действие с 01.09.2017 г.)

I. Общие положения

1.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Каменского района, утвержденным постановлением Администрации Каменского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Каменского района» от 10.01.2017 г. № 6, данным Положением устанавливается порядок и условия следующих премиальных выплат по итогам работы. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ от 27.12.2012г. № 273 «Об образовании», с постановлением Администрации Каменского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Каменского района» от 10.01.2017 г. № 6, данным Положением устанавливается порядок и условия следующих видов выплат стимулирующего характера работникам:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ.

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

1.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

1.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются организацией самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда – данным «Положением об установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ».

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя организации.

II. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

2.1. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается учителям в пределах средств бюджета Каменского района, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы, выплачивается при наличии денежных средств.

2.2. В соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области», от 29.12.2012 г. № 1151, на основании постановления Администрации Каменского района от 10.01.2017 г. №6, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Каменского района установить надбавку за результативность и качество работы педагогических работников из постоянного фонда, в размере 43700 рублей.

2.3. Надбавку за результативность и качество работы начислять по полугодиям: I полугодие – с 01.01 по 30.06 текущего года, II полугодие – с 01.07. по 31.12 текущего года.

Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

№	Критерии	Баллы
1.	Инновационная деятельность (апробация учебников, пилотная площадка, авторские разработки и т.д.)	
	- муниципальный уровень	15
	- региональный уровень	30
	- федеральный уровень	50
2.	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми. Наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам:	
2.1	Участие обучаемых во Всероссийской предметной олимпиаде школьников:	
	- муниципальный уровень	5
	- региональный уровень	10
	- федеральный уровень	15
2.2	Призовые места обучаемых во Всероссийской предметной олимпиаде школьников:	
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
	- федеральный уровень	20
2.3	Участие обучаемых в бюджетных конкурсах:	
	- муниципальный уровень	5
	- региональный уровень	10
	- федеральный уровень	15
	- международный уровень	20
2.4	Участие обучаемых во внебюджетных конкурсах:	
	- региональный уровень	1
	- федеральный уровень	3
	- международный уровень	5
2.5	Призовые места обучаемых в бюджетных конкурсах:	

	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
	- федеральный уровень	20
	- международный уровень	25
2.6	Призовые места обучаемых во внебюджетных конкурсах:	
	- региональный уровень	3
	- федеральный уровень	5
	- международный уровень	7
3.	Наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по воспитательной работе:	
3.1	Участие школьников в бюджетных конкурсах:	
	- муниципальный уровень	5
	- региональный уровень	10
	- федеральный уровень	15
	- международный уровень	20
3.2	Участие школьников во внебюджетных конкурсах:	
	- региональный уровень	1
	- федеральный уровень	3
	- международный уровень	5
3.3	Призовые места школьников в бюджетных конкурсах:	
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
	- федеральный уровень	20
	- международный уровень	25
3.4	Призовые места обучаемых во внебюджетных конкурсах:	
	- региональный уровень	5
	- федеральный уровень	10
	- международный уровень	15
4.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта:	
	- школьный уровень	5
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
	- федеральный уровень	20
5.	Профессиональный конкурс «Учитель года»	
5.1	Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года»:	
	- муниципальный уровень	20
	- региональный уровень	30
	- федеральный уровень	50
5.2	Призовые места в профессиональном конкурсе «Учитель года»:	
	- муниципальный уровень	30
	- региональный уровень	50
	- федеральный уровень	100
6.	Участие в национальных проектах	
6.1	Участие в отборе на национальный проект «Образование» на муниципальном уровне	30
6.2	Участие в национальном проекте «Образование»	50
6.3	Победа в национальном проекте «Образование»	100

7.	Работа в экспертных группах по проверке различных работ и в конкурсе «Учитель года» (за каждый факт выполненной работы):	
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
	- федеральный уровень	20
8.	Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий	
8.1	Проведение открытых уроков:	
	- школьный уровень	10
	- муниципальный уровень	30
	- региональный уровень	50
8.2	Проведение открытых внеклассных мероприятий	
	- школьный уровень	10
	- муниципальный уровень	30
	- региональный уровень	50
9.	Участие учителей в различных конкурсах	
9.1.	Участие в бюджетных конкурсах:	
	- муниципальный уровень	5
	- региональный уровень	10
	- федеральный уровень	15
	- международный уровень	20
9.2	Участие во внебюджетных конкурсах:	
	- региональный уровень	5
	- федеральный уровень	10
	- международный уровень	15
9.3	Победы и призовые места в бюджетных конкурсах:	
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
	- федеральный уровень	20
	- международный уровень	25
9.4	Победы и призовые места во внебюджетных конкурсах:	
	- региональный уровень	10
	- федеральный уровень	15
	- международный уровень	20
10.	Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникативных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.	1-10
11.	Наличие публикаций	
11.1.	Наличие публикаций учеников:	
	- муниципальный уровень	5
	- региональный уровень	10
	- федеральный уровень	15
11.2.	Наличие публикаций учителей:	
	- муниципальный уровень	5
	- региональный уровень	10
	- федеральный уровень	15
11.3.	Наличие интернет-публикаций учеников:	
	- муниципальный уровень	3

	- региональный уровень	5
	- федеральный уровень	7
11.4.	Наличие интернет-публикаций учителей:	
	- муниципальный уровень	3
	- региональный уровень	5
	- федеральный уровень	7
12.	Работа в лагере	
12.1.	Работа в пришкольном лагере:	
	-директор	20
	-воспитатель	10
12.2.	Работа в лагере «Радость»	25
13.	Организация и проведение ОГЭ и ЕГЭ (количество баллов умножается на число экзаменов)	
13.1.	Руководители ППЭ	20
13.2.	Организаторы ППЭ	
	Ответственный организатор в аудитории	10
	Организатор в аудитории	7
	Организатор вне аудитории	3
13.3.	Технические специалисты ППЭ	10
14.	Расширение обязанностей	
14.1.	Выполнение работы, не входящей в прямые обязанности работника (за каждое)	2
14.1.1	Выполнение работы, не входящей в прямые обязанности работника (за каждое). Работа педагога библиотекаря	3
14.1.2.	Выполнение работы, не входящей в прямые обязанности работника (за каждое). Работа старшей вожатой.	5
14.2.	Участие в разработке и оформлении административной документации школы	1 – 10
15.	Реализация дополнительных проектов	
15.1.	Экскурсионные и экспедиционные программы	5
15.2.	Групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся	5
15.3.	Социальные проекты	5
15.4.	Руководство волонтерской деятельностью	5
16.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	
16.1.	Портфолио обучающихся	3
16.2.	Системные исследования обучающихся учителем-предметником	3
17.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	
17.1.	Проведение родительских собраний (за каждое)	5
17.2	Посещаемость родительских собраний (за каждое)	5
17.3	Взаимодействие с родительским комитетом	5
18.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися (для учителей физической культуры)	
18.1.	Организация и проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности	10

18.2.	Подготовка и участие в мероприятиях физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	
	- муниципальный уровень	5
	- региональный уровень	20
	- федеральный уровень	30
18.3.	Призовые места в мероприятиях физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	30
	- федеральный уровень	50
18.4.	Динамика охвата обучающихся спортивной деятельностью	Выше 50 % 10 Ниже 50 % 5
19.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	
19.1.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	5
19.2.	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	5
20.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	
20.1.	Оформление кабинета, классной комнаты	1-5
20.2.	Оформление фойе, рекреаций	1-5
21.	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса:	
21.1.	Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) о профессиональном мастерстве педагогических работников через систему анкетирования, опроса, рейтинга.	Положительная 5 Отрицательная 0
21.2.	Динамика позитивных отзывов обучающихся о профессиональном мастерстве педагогических работников через систему анкетирования, опроса, рейтинга.	Положительная 5 Отрицательная 0
22.	Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности	
22.1	Работа на территориально закреплённом участке (Мониторинг)	15
22.2.	Социальное партнёрство с другими учреждениями	3
22.3.	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации	15
22.4.	Выполнение обязанностей членов профсоюзного комитета(организация праздников)	10
22.5.	Участие в художественных и спортивных мероприятиях работников образования	
	- школьный уровень	5
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
22.6.	Призовые места в художественных и спортивных мероприятиях работников образования	
	- муниципальный уровень	15
	- региональный уровень	30

22.7.	Участие в подготовке к новому учебному году	
	- организация ремонта класса	1-10
	- участие в ремонте школы	5
22.8.	Участие в благоустройстве и озеленении школьной территории	5
23.	Работа с сайтом школы и личными сайтами	
23.1.	Систематическая работа с сайтом школы	100
23.2.	Систематическое участие в обновлении школьного сайта не менее 3-4 раз в месяц	5
23.3.	Участие в обновлении школьного сайта менее 3-4 раз в месяц	1
23.4	Наличие собственного сайта	3
24.	Работа в экспертных группах	
	- школьный уровень	5
	- муниципальный уровень	15
	- региональный уровень	30
	- федеральный уровень	50
25.	Работа с электронной системой АИС Контингент	
25.1.	Системный администратор	до 100
25.2.	Классный руководитель	до 30
26.	Работа с АПК «Армис»	
26.1.	Системный администратор АПК «Армис»	до 100
26.2	Проведение доврачебной диагностики	до 50
26.3.	Проведение мониторинга социально-психологических показателей здоровья	до 50

Для молодых специалистов (до 3-х лет работы в школе) баллы, полученные по пункту 8, увеличиваются в два раза.

За участие в конкурсах массового характера «Русский медвежонок - языкознание для всех», «Кенгуру – математика для всех», «Олимпус», «Гелиантус» и «Серебряная сова» подобное оценивание осуществляется по следующему принципу:

1 – 10 обучающихся – х1

11 – 20 обучающихся – х2

21 – 30 обучающихся – х3 и т.п.

Допускается участие не более, чем в 10 внебюджетных конкурсах и олимпиадах в год и неограниченное количество в бюджетных конкурсах и олимпиадах.

Критерии оценки результативности и качества работы учителя-логопеда:

№	Критерии	Баллы
1.	Превышение объема выполняемой работы	
1.1.	Превышение норм плановой наполняемости групп (охват детей логопедической помощью) – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы 5 баллов
1.2.	Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции (проверка тетрадей, работа с надомниками)	5
1.3.	Участие в практике студентов и осуществление наставничества	5
2.	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ППК	100% - 20 81-99% - 15 71-80% - 10

		60-70 - 5
3.	Распространение опыта работы	
3.1.	Работа на МО, на семинарах, конференциях (выступление с докладами, обмен опытом)	5
3.2.	Проведение открытых уроков, мероприятий	
	- школьный уровень	10
	- муниципальный уровень	30
	- региональный уровень	50
4.	Инновационная деятельность	
4.1.	Использование в работе ИКТ, ТСО	1-5
4.2.	Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	10
4.3.	Внедрение новых форм и методов работы	10
5.	Снижение доли обучающихся с проблемами речи по итогам полугодия, года:	
	- повышение уровня	10
	- на том же уровне	5
6.	Положительная динамика результатов выполнения логопедическими группами диагностических и контрольных работ по итогам полугодия, года:	
	- повышение уровня	10
	- на том же уровне	5
7.	Наличие публикаций	
7.1.	Наличие публикаций	
	- муниципальный уровень	5
	- региональный уровень	10
	- федеральный уровень	15
7.2.	Наличие интернет-публикаций учителей:	
	- муниципальный уровень	3
	- региональный уровень	5
	- федеральный уровень	7
8.	Количество обращений педагогов и родителей за консультациями к специалисту:	
	- повышение уровня	10
	- на том же уровне	5
9.	Работа в лагере	
9.1.	Работа в пришкольном лагере	
	-директор	20
	-воспитатель	10
9.2.	Работа в лагере «Радость»	25
10.	Расширение обязанностей	
10.1.	Выполнение работы, не входящей в прямые обязанности работника (за каждое)	2
10.2.	Участие в разработке и оформлении административной документации школы	1 – 10
11.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	
11.1.	Системные исследования обучающихся учителем-логопедом	3
12.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	

12.1.	Проведение родительских собраний (за каждое)	5
12.2.	Взаимодействие с родительским комитетом	5
13.	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	
13.1.	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	5
14.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	
14.1.	Оформление кабинета	1-5
14.2.	Оформление фойе, рекреаций	1-5
15.	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса:	
15.1.	Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) о профессиональном мастерстве педагогических работников через систему анкетирования, опроса, рейтинга.	Положительная 5 Отрицательная 0
15.2.	Динамика позитивных отзывов обучающихся о профессиональном мастерстве педагогических работников через систему анкетирования, опроса, рейтинга.	Положительная 5 Отрицательная 0
16.	Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности	
16.1.	Работа на территориально закреплённом участке (Мониторинг)	5
16.2.	Социальное партнёрство с другими учреждениями	3
16.3.	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации	15
16.4.	Выполнение обязанностей членов профсоюзного комитета	5
16.5.	Участие в художественных и спортивных мероприятиях работников образования	
	- школьный уровень	5
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
16.6.	Призовые места в художественных и спортивных мероприятиях работников образования	
	- муниципальный уровень	15
	- региональный уровень	30
17.	Участие в подготовке к новому учебному году	
	- ремонт кабинета	1-10
	- участие в ремонте школы	5
18.	Участие в благоустройстве и озеленении школьной территории	5
19.	Работа с сайтом школы и личными сайтами	
19.1.	Систематическая работа с сайтом школы	50
19.2.	Систематическое участие в обновлении школьного сайта не менее 3-4 раз в месяц	5
19.3.	Участие в обновлении школьного сайта менее 3-4 раз в месяц	1
19.4.	Наличие собственного сайта	3
20.	Работа в творческих группах	
	- школьный уровень	5
	- муниципальный уровень	15
	- региональный уровень	30
	- федеральный уровень	50

21.	Профессиональный конкурс «Учитель года»	
21.1.	Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года»:	
	- муниципальный уровень	20
	- региональный уровень	30
	- федеральный уровень	50
21.2	Призовые места в профессиональном конкурсе «Учитель года»:	
	- муниципальный уровень	30
	- региональный уровень	50
	- федеральный уровень	100
22.	Участие в национальных проектах	
22.1.	Участие в отборе на национальный проект «Образование» на муниципальном уровне	30
22.2.	Участие в национальном проекте «Образование»	50
22.3.	Победа в национальном проекте «Образование»	100
23.	Работа в экспертных группах по проверке различных работ и в конкурсе «Учитель года» (за каждый факт выполненной работы):	
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
	- федеральный уровень	20
24.	Организация и проведение ОГЭ и ЕГЭ (количество баллов умножается на число экзаменов)	
24.1.	Руководители ППЭ	20
24.2.	Организаторы ППЭ	
24.2.1	Ответственный организатор в аудитории	10
24.2.2	Организатор в аудитории	7
24.2.3	Организатор вне аудитории	3
24.2.4	Технические специалисты ППЭ	10
25.	Работа в творческих группах	
	- школьный уровень	5
	- муниципальный уровень	15
	- региональный уровень	30
	- федеральный уровень	50
26.	Работа с АПК «Армис»	
26.1.	Системный администратор АПК «Армис»	до 100
26.2	Проведение доврачебной диагностики	до 50
26.3.	Проведение мониторинга социально-психологических показателей здоровья	до 50

Критерии оценки результативности и качества работы педагога-психолога:

№	Критерии	Баллы
1.	Превышение объема выполняемой работы	
1.1.	Участие в работе инициативных групп, комиссий	5
1.2.	Работа с педагогами (диагностика, тренинги)	5
1.3.	Участие в практике студентов и осуществление наставничества	5
2.	Количество обращений педагогов и родителей за консультациями к специалисту:	
	- повышение уровня	10

	- на том же уровне	5
3.	Распространение опыта работы	
3.1.	Работа на МО, на семинарах, конференциях (выступление с докладами, обмен опытом)	5
3.2.	Проведение открытых уроков, мероприятий	
	- школьный уровень	10
	- муниципальный уровень	30
	- региональный уровень	50
4.	Инновационная деятельность	
4.1.	Использование в работе ИКТ, ТСО	1-5
4.2.	Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	10
4.3.	Внедрение новых форм и методов работы	10
5.	Конкурсы профессионального мастерства:	
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	20
	- федеральный уровень	50
6.	Наличие публикаций	
6.1.	Наличие публикаций	
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
	- федеральный уровень	20
6.2.	Наличие интернет-публикаций учителей:	
	- муниципальный уровень	3
	- региональный уровень	5
	- федеральный уровень	7
7.	Профилактическая работа с детьми «группы риска» (индивидуальная папка обучающегося)	10
8.	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ППК	100% - 20 81-99% - 15 71-80% - 10 60-70% - 5
9.	Работа в лагере	
9.1.	Работа в пришкольном лагере	
	-директор	20
	-воспитатель	10
9.2.	Работа в лагере «Радость»	25
10.	Расширение обязанностей	
10.1.	Выполнение работы, не входящей в прямые обязанности работника (за каждое)	2
10.2.	Участие в оформлении административной документации школы	5
11.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	
11.1.	Системные исследования обучающихся педагогом-психологом	3
12.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	
12.1.	Проведение родительских собраний (за каждое)	5
12.2.	Посещаемость родительских собраний (за каждое)	5

12.3.	Взаимодействие с родительским комитетом	5
13.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	
13.1.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	5
13.2.	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	5
14.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	
14.1.	Оформление кабинета, классной комнаты	1-5
14.2.	Оформление фойе, рекреаций	1-5
15.	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса:	
15.1	Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) о профессиональном мастерстве педагогических работников через систему анкетирования, опроса, рейтинга.	Положительная 5 Отрицательная 0
15.2	Динамика позитивных отзывов обучающихся о профессиональном мастерстве педагогических работников через систему анкетирования, опроса, рейтинга.	Положительная 5 Отрицательная 0
16.	Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности	
16.1.	Работа на территориально закреплённом участке	5
16.2.	Социальное партнёрство с другими учреждениями	3
16.3	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации	15
16.4	Выполнение обязанностей членов профсоюзного комитета	5
17.	Участие в художественных и спортивных мероприятиях работников образования	
	- школьный уровень	5
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
17.1.	Призовые места в художественных и спортивных мероприятиях работников образования	
	- муниципальный уровень	15
	- региональный уровень	30
18.	Участие в подготовке к новому учебному году	
	- ремонт кабинета	10
	- участие в ремонте школы	5
19.	Участие в благоустройстве и озеленении школьной территории	5
20.	Участие в национальных проектах	
20.1.	Участие в отборе на национальный проект «Образование» на муниципальном уровне	30
20.2.	Участие в национальном проекте «Образование»	50
20.3.	Победа в национальном проекте «Образование»	100
21.	Работа в экспертных группах по проверке различных работ и в конкурсе «Учитель года» (за каждый факт выполненной работы):	
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
	- федеральный уровень	20

22.	Работа с сайтом школы и личными сайтами	
22.1.	Систематическая работа с сайтом школы	50
22.2.	Систематическое участие в в обновлении школьного сайта не менее 3-4 раз в месяц	5
22.3.	Участие в обновлении школьного сайта менее 3-4 раз в месяц	1
22.4	Наличие собственного сайта	3
24.	Организация и проведение ОГЭ и ЕГЭ (количество баллов умножается на число экзаменов)	
24.1.	Руководители ППЭ	20
24.2.	Организаторы ППЭ	
24.2.1	Ответственный организатор в аудитории	10
24.2.2	Организатор в аудитории	7
24.2.3	Организатор вне аудитории	3
24.2.4	Технические специалисты ППЭ	10
25.	Работа в творческих группах	
	- школьный уровень	5
	- муниципальный уровень	15
	- региональный уровень	30
	- федеральный уровень	50
26.	Наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по воспитательной работе:	
26.1.	Участие школьников в бюджетных конкурсах:	
	- муниципальный уровень	5
	- региональный уровень	10
	- федеральный уровень	15
	- международный уровень	20
26.2.	Участие школьников во внебюджетных конкурсах:	
	- региональный уровень	1
	- федеральный уровень	3
	- международный уровень	5
26.3	Призовые места школьников в бюджетных конкурсах:	
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
	- федеральный уровень	20
	- международный уровень	25
26.4.	Призовые места обучаемых во внебюджетных конкурсах:	
	- региональный уровень	5
	- федеральный уровень	10
	- международный уровень	15
27.	Работа с АПК «Армис»	
27.1.	Системный администратор АПК «Армис»	до 100
27.2	Проведение доврачебной диагностики	до 50
27.3.	Проведение мониторинга социально-психологических показателей здоровья	до 50

Критерии оценки результативности и качества работы учителя-дефектолога:

№	Критерии	Баллы
1.	Превышение объема выполняемой работы	

1.1.	Превышение норм плановой наполняемости групп (охват детей помощью дефектолога) – по средней посещаемости в месяц	За 1 ребёнка сверх нормы 5 баллов
1.2.	Превышение объёма выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции (проверка тетрадей, работа с надомниками)	5
1.3.	Участие в практике студентов и осуществление наставничества	5
2.	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ППК	100% - 20 81-99% - 15 71-80% - 10 60-70 - 5
3.	Распространение опыта работы	
3.1.	Работа на МО, на семинарах, конференциях (выступление с докладами, обмен опытом)	5
3.2.	Проведение открытых уроков, мероприятий	
	- школьный уровень	10
	- муниципальный уровень	30
	- региональный уровень	50
4.	Инновационная деятельность	
4.1.	Использование в работе ИКТ, ТСО	1-5
4.2.	Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	10
4.3.	Внедрение новых форм и методов работы	10
5.	Снижение доли обучающихся с ОВЗ и дети не успевающие по общеобразовательной программе, по итогам полугодия, года:	
	- повышение уровня	10
	- на том же уровне	5
6.	Положительная динамика результатов выполнения дефектологическими группами диагностических и контрольных работ по итогам полугодия, года:	
	- повышение уровня	10
	- на том же уровне	5
7.	Наличие публикаций	
7.1.	Наличие публикаций	
	- муниципальный уровень	5
	- региональный уровень	10
	- федеральный уровень	15
7.2.	Наличие интернет-публикаций учителей:	
	- муниципальный уровень	3
	- региональный уровень	5
	- федеральный уровень	7
8.	Количество обращений педагогов и родителей за консультациями к специалисту:	
	- повышение уровня	10
	- на том же уровне	5
9.	Работа в лагере	
9.1.	Работа в пришкольном лагере	
	- директор	20
	-воспитатель	10

9.2.	Работа в лагере «Радость»	25
10.	Расширение обязанностей	
10.1.	Выполнение работы, не входящей в прямые обязанности работника (за каждое)	2
10.2.	Участие в разработке и оформлении административной документации школы	1 – 10
11.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	
11.1.	Системные исследования обучающихся учителем-дефектологом	3
12.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	
12.1.	Проведение родительских собраний (за каждое)	5
12.2.	Взаимодействие с родительским комитетом	5
13.	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	
13.1.	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	5
14.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	
14.1.	Оформление кабинета	1-5
14.2.	Оформление фойе, рекреаций	1-5
15.	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса:	
15.1.	Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) о профессиональном мастерстве педагогических работников через систему анкетирования, опроса, рейтинга.	Положительная 5 Отрицательная 0
15.2.	Динамика позитивных отзывов обучающихся о профессиональном мастерстве педагогических работников через систему анкетирования, опроса, рейтинга.	Положительная 5 Отрицательная 0
16.	Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности	
16.1.	Работа на территориально закреплённом участке	5
16.2.	Социальное партнёрство с другими учреждениями	3
16.3.	Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации	15
16.4.	Выполнение обязанностей членов профсоюзного комитета	5
16.5.	Участие в художественных и спортивных мероприятиях работников образования	
	- школьный уровень	5
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
16.6.	Призовые места в художественных и спортивных мероприятиях работников образования	
	- муниципальный уровень	15
	- региональный уровень	30
17.	Участие в подготовке к новому учебному году	
	- ремонт кабинета	1-10
	- участие в ремонте школы	5
18.	Участие в благоустройстве и озеленении школьной территории	5

19.	Работа с сайтом школы и личными сайтами	
19.1.	Систематическая работа с сайтом школы	50
19.2.	Систематическое участие в в обновлении школьного сайта не менее 3-4 раз в месяц	5
19.3.	Участие в обновлении школьного сайта менее 3-4 раз в месяц	1
19.4	Наличие собственного сайта	3
20.	Работа в творческих группах	
	- школьный уровень	5
	- муниципальный уровень	15
	- региональный уровень	30
	- федеральный уровень	50
21.	Профессиональный конкурс «Учитель года»	
21.1.	Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года»:	
	- муниципальный уровень	20
	- региональный уровень	30
	- федеральный уровень	50
21.2	Призовые места в профессиональном конкурсе «Учитель года»:	
	- муниципальный уровень	30
	- региональный уровень	50
	- федеральный уровень	100
22.	Участие в национальных проектах	
22.1.	Участие в отборе на национальный проект «Образование» на муниципальном уровне	30
22.2.	Участие в национальном проекте «Образование»	50
22.3.	Победа в национальном проекте «Образование»	100
23.	Работа в экспертных группах по проверке различных работ и в конкурсе «Учитель года» (за каждый факт выполненной работы):	
	- муниципальный уровень	10
	- региональный уровень	15
	- федеральный уровень	20
24.	Организация и проведение ОГЭ и ЕГЭ (количество баллов умножается на число экзаменов)	
24.1.	Руководители ППЭ	20
24.2.	Организаторы ППЭ	
24.2.1	Ответственный организатор в аудитории	10
24.2.2	Организатор в аудитории	7
24.2.3	Организатор вне аудитории	3
24.2.4	Технические специалисты ППЭ	10
25.	Работа в творческих группах	
	- школьный уровень	5
	- муниципальный уровень	15
	- региональный уровень	30
	- федеральный уровень	50

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя, педагога-психолога, учителя-логопеда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	-2
3.	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины	-2
4.	Нарушение норм техники безопасности	-2
5.	Нарушения трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков и режима групп продленного дня)	- 1 балл за одно нарушение
6.	Нарушения исполнительской дисциплины (несвоевременное оформление и сдача документации (журналы, отчёты, программы, планы и т.д.))	- 1 балл за одно нарушение

2.4. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается экспертной комиссией с учетом мнения выборного профсоюзного органа по результатам работы, представленной на листе оценки учителя, учителя-логопеда, педагога-психолога, учителя-дефектолога. Экспертная комиссия состоит из 5-7 человек. Председатель ПК входит в состав экспертной комиссии.

2.5. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Глубокинская средняя общеобразовательная школа №32
Каменского района Ростовской области

Согласовано:
председатель профсоюзного
комитета

_____ А.Б. Чернова
Протокол ПК от 28.08.2017г.
№ 6

Утверждаю:
директор школы

_____ Тараба Е.А.
приказ от 28.08.2017г.
№ 128.1

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПРЕМИРОВАНИИ И ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МБОУ Глубокинской СОШ № 32 на 2017 – 2018 учебный год. (вводится в действие с 01.09.2017 г.)

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Каменского района, утвержденным постановлением Администрации Каменского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Каменского района» от 10.01.2017 г. № 6, данным Положением устанавливается порядок и условия следующих премиальных выплат по итогам работы. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ от 27.12.2012г. № 273 «Об образовании», с постановлением Администрации Каменского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Каменского района» от 10.01.2017 г. № 6.

1.2. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы за установленный Положением период из средств экономии планового фонда оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Дифференцированную премию доводить до средней заработной платы в Ростовской области - для педагогических работников общего образования.

1.3. Данные средства используются на премирование работников по результатам работы за определенный период (полугодие): в срок с 01.12 по 31.05 текущего учебного года (I полугодие), с 01.06 по 30.11 текущего учебного года (II полугодие), к профессиональным праздникам, юбилейным датам.

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

2. Премирование работников.

2.1. Размер премий, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива.

2.2. Премия не начисляется при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

2.3. Премия не начисляется при отсутствии показателей и условий премирования, указанных в п. 2.4.

2.4. 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 выполнении особо важных работ и мероприятий.
- 2.5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.
- 2.6. Основанием для начисления премий служат материалы, подготовленные:
- директором школы – на заместителей директора, на технический персонал школы;
 - заместителями директора по учебно-воспитательной работе – на учителей.
- 2.7. Премия может начисляться два раза в год по полугодиям при наличии экономии фонда оплаты труда за фактически отработанное время. Работникам, уволенным в отчётном периоде, премия не выплачивается.
- 2.8. Премирование наставников молодых специалистов, назначенных приказом директора школы, осуществляется в размере 1000 рублей.

3. Стандартизация требований к качеству работы учителя, классного руководителя.

Требования	Критерии	Индикаторы	Стандарты	Премирование и штрафные санкции
1. Исполнительская дисциплина	1.1. Соблюдение единых требований к ведению учебно - педагогической документации (журналы, личные дела, отчёты, дневники, тетради, анализ проверочных работ и т.д.)	-Своевременное и без исправлений заполнение классных журналов; -своевременное выставление оценок в дневники; -регулярная проверка тетрадей; -своевременный анализ проверочных, контрольных и итоговых работ; -своевременное оформление личных дел обучающихся	Отсутствие замечаний	Ш-1 за каждое нарушение
	1.2. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-Соблюдение расписания уроков, режима дня и графика рабочего времени; -соблюдение техники безопасности и охраны труда; -обеспечение сохранности имущества школы -дежурство по школе	Отсутствие замечаний	Ш-1 за каждое нарушение
2. Организационно-образовательного	2.1. Показатели качества обучения по результатам четвертей, полугодий, учебного года, ГИА, ЕГЭ (оценивается при	Количество обучающихся, успевающих на «4» и «5»	Заполняет учитель и заместитель директора по УР	-Свыше 70% - 3 балла; -от 60 до 69% - 2 балла; -от 50 до 59% - 1 балл.

	условии 100% успеваемости)			
	2.2.Использование ИКТ на уроке и во внеклассной работе (интерактивная доска и т.д.)	- Конспекты и презентации уроков; -материалы, разработанные учителем; - материалы, разработанные обучающимися; отзывы руководителей МО и заместителя директора по УР		Открытые презентации + конспект + продукты деятельности обучающихся : -на уровне района- 2 балла - на уровне школы- 1 балл
	2.3.Проведение предпрофильной подготовки и профильного обучения, программы углубленного изучения предметов.	Наличие программы, оформленной в соответствии с требованиями Конспекты занятий, портфолио обучающихся		Программа -1 балл. Портфолио обучающихся по курсу- 1 балл
	2.4.Разработка и реализация авторских программ	Наличие авторской программы с рецензией РО ИПК и ПРО		3 балла
	2.5. Использование здоровьесберегающих технологий			1 балл
	2.6. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	РМО на базе школы Подготовка и успешное проведение мероприятий районного и областного значения		3 балла – районные мероприятия 5 баллов – областные мероприятия
	2.7. Образцовое содержание кабинета	- Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя; - образцовое содержание кабинета во время урока; - образцовое содержание кабинета в качестве заведующего кабинетом		1 балл 2 балла 3 балла
3.Методическая и экспериментальная	3.1.Участие в работе методических объединений школы, творческих групп	Протоколы заседаний, отражающие: -выступления на заседаниях Обобщение опыта работы. Презентации, портфолио	Отсутствие пропусков, выступления по теме заседания МО	Обобщение и презентация педагогического опыта на МО – 1 балл Выступления – 1 балл

3.2.Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий	-Конспект урока/ мероприятия; -анализ урока; -уровень открытого мероприятия		На уровне области -7 баллов на уровне района -5 баллов на уровне школы - 3 балла
3.3.Выступление с докладами и сообщениями на конференциях и семинарах, публикации, презентации своего опыта, проведение семинаров, участие в разработке и реализации школьных проектов	-Программа конференции или семинара; -презентационные материалы выступающего; -наличие издания, где опубликованы материалы		На всероссийском уровне – 7 баллов На уровне области -5 баллов на уровне района -3 балла Проведение семинара: на уровне области-5 баллов на уровне района-2 балла на уровне школы- 1 балл
3.4.Подготовка победителей и призеров предметных олимпиад и интеллектуальных конкурсов/конференций различного уровня	-Результаты олимпиады/конкурса (приказ отдела образования); -уровень олимпиады/конкурса; - материалы для подготовки; - протокол проведения		На уровне области: 1-е место- 10 баллов 2-е место- 8 баллов 3-е место- 7 баллов финалист- 6 баллов На уровне района: 1-е место- 5 баллов 2-е место- 3 балла 3-е место- 2 балла
3.5. Ведение экспериментальной работы	- Участие в различных экспериментах - Апробация УМК		3 балла

	3.6. Участие в инновационной деятельности	- Использование инновационных технологий		1 балл
4. Участие в общественной	4.1. Территориальный участок	- Наличие участка - Добросовестное прохождение участка - Полная информация о детях - Наличие на участке опекаемых детей и работа с ними		1 балл 3 балла 1 балл 5 баллов
	4.2. Профсоюзная деятельность	- Председатель ПК - Члены ПК - Участие в общественной деятельности членов профсоюзной организации		3 балла 2 балла 1 балл
5. Формирование сплоченного классного сообщества и воспитательной системы класса	5.1. Проведение открытых классных часов, вне-классных мероприятий, родитель-ских собраний	-Конспект мероприятия; -оценочные листы или отзывы коллег, посетивших мероприятие;		На уровне области-5 баллов района-3 балла школы - 1 балл
	5.2. Снижение (отсутствии) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	-Записи в журнале		Снижение по сравнению с предыдущим периодом - 1 балл Отсутствие – 3 балла
	5.3. Организация деятельности системы ученического самоуправления в классе	-Организация дежурства в классе; - участие в общественно-полезной деятельности школы; -участие в деятельности классного и школьного ученического парламента		0,5 балла 1,5 балла 1 балл
	5.4. Снижение (отсутствии) количества обучающихся, стоящих на учёте в КДН			1 балл Отсутствие – 3 балла
	5.5. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения			1 балл

6. Работа в лагерях	конфликтных ситуаций			
	5.6. Повышение качества обученности и уровня успеваемости по сравнению с предыдущими периодами			1 балл
	6. Работа в лагере «Радость»			5000 рублей
7. Организация социально-значимой творческой деятельности классным руководителем	7.1. Участие в проведении школьных праздников	-степень участия в мероприятии; -положительные отзывы коллег, родителей, администрации		3 балла 2 балла 1 балл
	7.2. Проведение мероприятий по реализации программ, посвященных здоровью; гражданскому и патриотическому воспитанию; социальные проекты	-Проведение мероприятия; -наличие сценария -участие в социальных проектах		Открытые мероприятия, презентация проектов -3 балла 1 балл
	7.3. Призовые места детей в конкурсах, смотрах, соревнованиях и т. п.	-Результаты конкурса		На федеральном уровне: 1-е место- 10 баллов 2-е место- 8 баллов 3-е место- 7 баллов На уровне области: 1-е место- 6 баллов 2-е место- 5 балла 3-е место- 4 балла На уровне района: 1-е место- 3 балла 2-е место- 2 балл

			3-е место- 1 балл За команду участников: на уровне области- 5 баллов; на уровне района - 3 балла.
7.4. Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	-Проведение мероприятия; -наличие сценария		1 балл
7.5. Количество обучающихся, задействованных в кружковой работе			1 – 5 уч-ся – 1 балл 6 – 10 уч-ся – 2 балла и т.д.
7.6. Организация и проведение экскурсий, походов, туристических поездок			1 балл (экскурсии, походы) 3 балла (туристические поездки)
7.7. Сохранение здоровья обучающихся	-охват обучающихся горячим питанием; -участие педагога в организации отдыха детей;		80 – 100% - 3 балла 50 - 80% - 1 балл 1 балл – школьный лагерь 3 балла – другие лагеря и санатории

4. Оказание материальной помощи (единовременной выплаты сверх размера заработной платы работникам МБОУ Глубокинской СОШ № 32). Из фонда оплаты труда учреждения работнику может быть оказана материальная помощь, в пределах, предусмотренных в образовательном учреждении средства в размере 1 % от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи учреждения устанавливаются МБОУ Глубокинской СОШ № 32 данным Положением. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя на основании письменного заявления работника с точным указанием причин. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат материальной помощи (в абсолютном размере) при наличии средств в фонде оплаты труда образовательного учреждения:

- в связи с уходом в отпуск - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию);

- в случае смерти работника в период его трудовых отношений в МБОУ Глубокинской СОШ № 32 в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию);
- в случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж/жена) – в размере до 5000 рублей;
- в случае получения травмы - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) в зависимости от тяжести травмы;
- при рождении ребенка - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию);
- в случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) - до 10000 рублей;
- в случае вступления в официальный брак - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего, коэффициента за квалификацию);
- в случае проведения лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию), но не более 2 раз в год.

В зависимости от обстоятельств, указанных в п. 4.4 к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка.

Размеры материальной помощи, установленные настоящим положением, могут в дальнейшем увеличиться исходя из наличия финансовых средств, предусматриваемых федеральным или муниципальным бюджетом на обеспечение деятельности образовательного учреждения.

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Глубокинская средняя общеобразовательная школа №32
Каменского района Ростовской области

Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета

_____ А.Б. Чернова

Протокол ПК от 28.08.2017 №56

Утверждаю:

директор школы

_____ Тараба Е.А.

приказ от 28.08.2017 № 128.1

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
на 2017 – 2018 учебный год
(вводится в действие с 01.09.2017 г.)

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Каменского района, утвержденным постановлением Администрации Каменского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Каменского района» от 10.01.2017 г. № 6, данным Положением устанавливается порядок и условия следующих выплат компенсационного характера по итогам работы. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ от 27.12.2012г. № 273 «Об образовании», постановлением Администрации Каменского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Каменского района» от 10.01.2017 г. № 6

1.2. Работникам учреждения осуществляются выплаты компенсационного характера занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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).

1.3. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы.

2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда конкретизируются в локальных нормативных актах школы, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, в коллективном договоре.

Директором школы проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

2.1. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.2. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, дополнительными соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

2.2.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам организации за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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;

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.

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

2.2.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 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.

2.2.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам организации в соответствии с таблицей № 8

Таблица № 8

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (%)
	За работу в общеобразовательных организациях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): руководитель организации (филиала, подразделения), заместители руководителя педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах (группах, пунктах)	до 20
	За работу с обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных организациях: руководитель организации (филиала, подразделения), заместители руководителя; педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг таким обучающимся	до 20
	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогические работники	20

	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в организациях здравоохранения: педагогические работники	20
--	---	----

Примечание к таблице № 8:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте организации по оплате труда.

2.2.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам организации устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей
в круг основных должностных обязанностей

	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
	Учителя - за классное руководство: 1 - 4 классов 5 - 11 (12) классов	до 20 до 25
	Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	15
	Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами: в общеобразовательных организациях в профессиональных образовательных организациях	до 15 до 20

Работники организаций - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
Работники организаций - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
Учителя, преподаватели - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских	до 25
Педагогический работник – ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательной организации с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 10
Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в общеобразовательной организации с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 20 до 30 до 50
Работники организаций – за ведение делопроизводства	до 20
Работники организаций, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы	до 25
Работники организаций, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом организации	до 25
Работники организаций, ответственные за организацию питания	до 15
Работники организаций, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательной организации и обратно (подвоз детей)	до 20
Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране	до 10

	прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	
	Педагогические работники и иные работники организаций, участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работники организаций (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, - за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации руководитель ППЭ организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ медицинский работник; ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	0,6

Примечания к таблице №9:

- Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:
 - в общеобразовательных организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках, – 14 человек;
 - в общеобразовательных организациях, расположенных в городах – 25 человек.
 Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.
- Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.
- Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается: педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ), работникам организаций (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ).

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

2.2.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.2.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

20 процентов – в общеобразовательных организациях;

5 процентов – в организациях дополнительного образования, дополнительного профессионального образования.

2.3. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ), на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ и составляет:

руководителю ППЭ – 1,8 процентов;

организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ – 1,2 процентов;

ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам – 0,6 процентов.

2.4. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

Директор школы - 3 дня
Заместитель директора - 3 дня

Основание: заявление работников, ст. 116 ТК РФ.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. Директор школы
2. Заместитель директора

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Глубокинская средняя общеобразовательная школа №32
Каменского района Ростовской области

Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета

_____ А.Б. Чернова

Протокол ПК от 02.11.2017 № 58

Утверждаю:

директор школы

_____ Тараба Е.А.

приказ от 02.11.2017 №

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ПРОВЕДЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
НА 2018-2020 ГОДЫ**

Мы, нижеподписавшиеся директор школы Е.А. Тараба и председатель профкома школы А. Б. Чернова, заключили настоящее соглашение о выполнении мероприятий, обеспечивающих безопасность образовательного процесса в школе

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнения мероприятия
<i>1. Организационные мероприятия</i>			
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.04.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	постоянно	Администрация
2	Разработка и утверждение перечней должностей, на которые по условиям труда установлены: - ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке; - бесплатная выдача по действующим нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; - компенсация за работу во вредных условиях труда	ежегодно	Администрация
3	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год	Администрация

4	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профкомом	ежегодно	Администрация, профком
2. Технические мероприятия			
1	Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия вредных производственных факторов	постоянно	Администрация
2	Нанесение на оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	постоянно	Администрация
3	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	ежегодно	Администрация
4	Проведение профилактических работ системы отопления с целью подготовки к отопительному сезону, включая гидравлические испытания	июль-август ежегодно	Администрация
5	Остекление оконных проемов и утепление оконных и дверных проемов	по мере необходимости.	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
1	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии, утв. Приказом Минздравмедпрома России от 14.03.96 №90 (с изм.и доп.)	согласно графику	Администрация
2	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программам гигиенического обучения работников школы	согласно графику	Администрация
3	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол от 05.04.2000 №2).	Постоянно	Администрация
4	Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока и подсобных помещений	согласно графику	согласно графику
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
1	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утв. Постановлениями Минтруда России в 1997-2001гг., Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. Постановлением Минтруда России от 18.12.98 №51 (и изм. и доп., утв. Постановлением Минтруда России от 29.10.99 №39).	согласно норм и сроков	Администрация

2	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, и др.)	согласно норм и сроков	Администрация
3	Обеспечение защиты органов зрения(защитные очки)	согласно норм и сроков	Администрация
4	Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы)	согласно норм и сроков	Администрация
5	Обеспечение дезсредствами	постоянно	Администрация
5. Мероприятия по пожарной безопасности			
1	Выполнение работ по монтажу и вводу пожарной сигнализации	по мере необходимости	Администрация
2	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения	постоянно	Администрация
3	Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности , особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	апрель, сентябрь ежегодно	Администрация
4	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама	постоянно	Администрация
5	Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения (перезарядка огнетушителей)	по мере необходимости	

Директор

Председатель профсоюзного комитета

_____ Е.А. Тараба

_____ А.Б. Чернова

Приложение №10

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Учебно-вспомогательный персонал		
	лаборант	Халат хлопчатобумажный	1
		Фартук прорезиненный с нагрудником нагрудником	1
		Перчатки резиновые	2 пары
		Очки защитные	до износа
2	Младший обслуживающий персонал		
	водитель	Перчатки хлопчатобумажные или	1
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	до износа
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	по необходим
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм хлопчатобумажный	1
		Перчатки хлопчатобумажные или трикотажные с полимерным покрытием	1
		Ботинки кожаные	1 пара
		Рукавицы брезентовые	1 пара
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	По необходим
	сторож	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	По необходимост
	уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	По необходим.
		Перчатки резиновые	1 пара
		Халат хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	2 пары
	дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Перчатки хлопчатобумажные или трикотажные с полимерным покрытием	1
		Ботинки кожаные	1 пара
		Рукавицы брезентовые	1 пара
		Респиратор	3
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	По необходим
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	2 пары.

Принято на педагогическом совете
№ 1 от 28.08.2017 г.
Председатель ПК
МБОУ Глубокинской СОШ № 32
_____ А.Б. Чернова

УТВЕРЖДАЮ
приказ №128. 1 от 28.08.2017г.
Директор МБОУ Глубокинская
СОШ № 32
_____ Е.А. Тараба

Кодекс профессиональной этики

педагогических работников

МБОУ Глубокинской СОШ № 32

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Данный Кодекс – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в школе, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри школы, совершенствования управленческой структуры.
2. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию школы, поддерживая ее авторитет, и продолжаем традиции предшествующих поколений учителей и учеников.
3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учеников, учителей и сотрудников школы, которые должны включать уважительное, вежливое, заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование школы.
4. Школа обязана создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.
5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных педагогов, так и иных служб (Совета школы, Администрации) образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются на заседании общего собрания коллектива школы.
6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, родителей – на родительских собраниях, детей – на классных часах. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.
7. Нормами Кодекса профессиональной этики педагогических работников руководствуются педагоги и все сотрудники школы, работающие с детьми.
8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
 - регулируют отношения между педагогами и их учащимися, а также другими членами общественности образовательного учреждения;
 - защищают их человеческую ценность и достоинство;
 - поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
 - создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

Предмет регулирования.

- 1.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) педагога, которых он придерживается в школе в течение всего учебного процесса, а также во время проведения школьных мероприятий.
- 1.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых педагог сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

Цель Этического Кодекса Педагога

2.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2.2. Кодекс способствует тому, чтобы педагог стремился к управлению своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в школе благоприятной и безопасной обстановки.

Источники и принципы педагогической этики

3.1. Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций советско-российской школы, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

3.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

1. Личность педагога

1.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

1.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны саморефлексия, самоопределение и самовоспитание.

1.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском новых эффективных методов работы.

2. Ответственность

2.1. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

2.2. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

2.3. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

3. Авторитет, честь, репутация

3.1. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

3.2. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

3.3. В общении со своими учениками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

3.4. Авторитет педагога основывается на компетентности, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.

3.5. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

3.6. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, менять его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

3.7. Педагог дорожит своей репутацией.

ГЛАВА 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ.

1. Общение педагога с учениками.

1.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с учениками, основанный на взаимном уважении.

1.2. В первую очередь, педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к ученику позитивна, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания

1.3. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его учениках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность,

ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

1.4. При оценке поведения и достижений своих учеников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

1.5. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам.

1.6. При оценке достижений учеников в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок учащихся во время письменных работ и контрольных проверок.

1.7. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

1.8. Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

1.9. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих учеников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

1.10. Педагог не имеет права требовать от своего ученика вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если педагог занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором.

1.11. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

2. Общение между педагогами

2.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии других лиц.

2.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.3. Педагоги избегают конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.4. Педагоги стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

2.5. Правом педагога является оценка деятельности коллег и администрации ОУ. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в ОУ между педагогами, педагогами и администрацией, а не за пределами ОУ. Высказывать ее следует с глазу на глаз. В ОУ не должно быть места сплетням. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной. Преследование педагога за критику строго запрещено.

2.6. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в коллективе мешают образовательному учреждению выполнять свои непосредственные функции.

3. Взаимоотношения с администрацией.

3.1. Взаимоотношения с администрацией базируются на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация ОУ делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

3.2. В школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.

3.3. Администрация школы терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов и мнений, создает условия для обмена идеями, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

3.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

3.7. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы школы. Администрация не имеет права скрывать или менять информацию, которая может повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

3.9. Педагоги школы уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

4. Отношения с родителями и опекунами учеников.

4.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в ОУ.

4.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего педагогу упомянутое мнение.

4.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников.

4.4. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5. Взаимоотношения с обществом

5.1. Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

5.2. Педагог старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп общества. Не только в общественной, но и в частной жизни педагог избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

5.3. Педагог хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

6. Академическая свобода и свобода слова

6.1. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.

6.2. При отборе и передаче информации ученикам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

6.3. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

6.4. Педагог имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения в рамках действующего законодательства, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

6.5. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. Использование ресурсов.

7.1. Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество школы (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

8. Ответственность за нарушение положений Кодекса.

8.1. Нарушение педагогическим работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных Уставом школы.

8.2. Соблюдение педагогом школы положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательных функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Председатель профкома

МБОУ Глубокинская СОШ № 32

_____ А.Б. Чернова

(подпись, Ф.И.О.)

Директор

МБОУ Глубокинская СОШ № 32

_____ Е.А. Тараба

(подпись, Ф.И.О.)

**Выписка из протокола № 56
собрания трудового коллектива**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Глубокинской средней общеобразовательной школы №32 Каменского района Ростовской области (МБОУ Глубокинская СОШ № 32) от «28 » 08.2017г.

Повестка:

1. Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ Глубокинской СОШ № 32

Заслушали:

1. Директора школы Е.А. Тараба о Правилах внутреннего трудового распорядка сотрудников МБОУ Глубокинской СОШ № 32.

Постановили:

1. Принять Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ Глубокинской СОШ №32.

Единогласно

Председатель профкома
МБОУ Глубокинская СОШ № 32

_____ А.Б. Чернова
(подпись, Ф.И.О.)

Директор
МБОУ Глубокинская СОШ № 32

_____ Е.А. Тараба
(подпись, Ф.И.О.)

**Выписка из протокола № 58
собрания трудового коллектива**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Глубокинской средней общеобразовательной школы №32 Каменского района Ростовской области (МБОУ Глубокинская СОШ № 32) от 02.11.2017г.

Повестка:

1.Принятие проекта Коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Глубокинской средней общеобразовательной школы № 32 Каменского района Ростовской области (МБОУ Глубокинская СОШ№ 32) на 2018-2020гг.

Заслушали:

2. Директора школы Е.А. Тараба и председателя профкома МБОУ Глубокинской СОШ № 32 А.Б. Чернову, которые представили текст проекта Коллективного договора МБОУ Глубокинской СОШ № 32 на 2018-2020гг.

Постановили:

2. Принять в целом проект Коллективного договора МБОУ Глубокинской СОШ№32 на 2018-2020гг.
3. Поручить подписать договор от имени коллектива председателю профкома А.Б. Черновой.

Единогласно

В настоящем списке пронумеровано,
прошито и скреплено печатью

102 (сто два) листа

Директор школы _____ Е.А.Тараба

