

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Отделом по труду и занятости
управления промышленной
политики департамента экономики
администрации Волгограда
«18» декабря 2013г.
регистрационный номер 60305
номер в журнале регистрации 36
Ответственный за регистрацию
Иванова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 116**

Советского района г. Волгограда

на 2013 – 2016 гг.

УТВЕРЖДЕН
общим собранием работников
« 20 » октября 2013г.

Протокол № 3

от работодателя:

Директор МОУ СОШ № 116
Сафарова Елена Николаевна
« 20 » октября 2013 г.



МП

от работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ СОШ № 116
Пухтаевич Любовь
Гасинадьевна
« 20 » октября 2013 г.



г. Волгоград

ОГЛАВЛЕНИЕ

Содержание:	стр.
1. <u>Общие положения</u>	<u>3</u>
2. <u>Трудовой договор</u>	<u>4</u>
3. <u>Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников</u>	<u>5</u>
4. <u>Высвобождение работников и содействие их трудоустройству</u>	<u>6</u>
5. <u>Рабочее время и время отдыха</u>	<u>6</u>
6. <u>Оплата и нормирование труда</u>	<u>9</u>
7. <u>Гарантии и компенсации</u>	<u>14</u>
8. <u>Охрана труда и здоровья</u>	<u>15</u>
9. <u>Гарантии профсоюзной деятельности</u>	<u>18</u>
10. <u>Обязательства профкома</u>	<u>19</u>
11. <u>Заключительные положения</u>	<u>20</u>

Приложения:

1. <u>Правила внутреннего трудового распорядка</u>	<u>21</u>
2. <u>График отпусков сотрудников.</u>	<u>42</u>
3. <u>Положение о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года</u>	<u>47</u>
4. <u>Положение об оплате труда работников МОУ СОШ №116</u>	<u>50</u>
5. <u>Положение об оплате труда работников с/п детского сада «Алёнка»</u>	<u>82</u>
6. <u>План работы по охране труда, профилактике травматизма и улучшения условий труда</u>	<u>90</u>
7. <u>Перечень профессий и должностей, работа которых даёт право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты</u>	<u>91</u>
8. <u>Перечень работ, профессий и должностей, по которым должны выдаваться смывающие и обеззараживающие средства</u>	<u>95</u>

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе №116 Советского района г. Волгограда и в структурном подразделении МОУ СОШ №116 д/с «Аленка»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ СОШ № 116 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, Соглашением между комитетом по образованию и науке Администрации Волгоградской области и Волгоградской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Соглашением между Советским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда и территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Советского района Волгограда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения в лице их представителей - первичной профсоюзной организации в лице председателя профсоюзной организации МОУ СОШ № 116 Пухтаевич Любови Геннадьевны, в лице председателя профсоюзной организации структурного подразделения детского сада «Аленка» Нетиевой Галины Ивановны (далее - профком);

Работодатель в лице - директора МОУ СОШ № 116 Сафаровой Елены Николаевны (далее работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и структурного подразделения детского сада «Аленка» .

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

учет мотивированного мнения 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, внесение предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. В совместной деятельности стороны, заключившие договор, выступают деловыми и равноправными партнерами, на принципах социального партнерства. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего 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, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или 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.

2.7. Работодатель образовательного учреждения при разработке штатных расписаний именуют должности работников строго в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, и приводят наименования всех имеющихся в учреждении должностей работников в соответствии с вышеуказанным справочником.

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

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

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях предусмотренных действующим законодательством.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Работодатель обязуется:

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

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

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

3.1.2. В случае направления работника 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).

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.1.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, руководствуясь письмами Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18.08.2010 №03-52/46, от 15.08.2011 № 03-515/59, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.1.4. В срок до 1 сентября ежегодно разрабатывать по согласованию с профкомом график аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 г. № 209, руководствуясь письмами Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.08.2010 №03-52/46, от 15.08.2011 № 03-515/59, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18.08.2010 №03-52/46, от 15.08.2011 № 03-515

3.1.5. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные представители первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 378. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений в зависимости от должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) с 1 сентября 2011 года регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1) (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком работы утверждаемыми работодателем с учетом

мотивированного мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

18 часов в неделю: учителям 1-11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

36 часов в неделю: старшим воспитателям образовательных учреждений дополнительного образования детей и домов ребенка; педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, инструкторам по труду; методистам, старшим методистам образовательных учреждений; тьюторам образовательных учреждений (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); руководителям физического воспитания образовательных учреждений, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений, (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей).

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

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

5.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (приложение № 2).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

При наличии возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.9. Работодатель обязуется:

– предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.1.10. Предоставлять работникам по их заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

– при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;

– в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;

– на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

– работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

– участникам ВОВ – до 35 календарных дней;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

Работодатель может предоставить по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.1.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения (приложение № 3).

5.1.12. Разрешать женщинам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет, по их просьбе, использовать ежегодный отпуск в летнее или удобное для них время.

5.1.13. Составлять расписание по согласованию с профкомом, с учетом соблюдения санитарно – гигиенических норм и максимальной экономией времени учителей. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации.

При составлении расписаний учебных занятий образовательные учреждения обязаны исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые не являются рабочим временем.

5.1.14. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники, привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.1.15. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

5.1.16. Педагогические работники должны находиться на рабочем месте за 15 минут до начала их первого учебного занятия и не более, чем за 15 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.1.17. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом: предварительно - до ухода учителей в отпуск (не позднее мая), окончательно – не позднее начала учебного года. Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а

также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращение количества классов, групп продленного дня. По желанию работников сохранять для них преемственность классов.

5.1.18. Привлекать работника к сверхурочным работам в соответствии с частью 4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 101 ТК РФ).

5.1.19. Разрабатывать с учетом мнения профкома график сменности работников школы (лаборантов, уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию и других технических работников); знакомить работников под роспись с графиком при принятии на работу.

5.1.20. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.21. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.1.22. По соглашению сторон ежегодный основной оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.1.23. Время перерывов для отдыха и питания, а также, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются действующим законодательством.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.1.24. О посещении занятий, режимных моментов администрацией (работодателем, заместителем, методистом) образовательного учреждения работник предупреждается за 24 часа.

5.1.26. Работникам не находящимся на листе нетрудоспособности в период с 1 сентября (начало учебного года) по 31 августа следующего года имеют право на дополнительный отпуск 3 календарных дня (без сохранения заработной платы) в течение следующего учебного года, по согласованию с работодателем.

5.1.27. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье.

6. Оплата и нормирование труда.

Работодатель обязуется:

6.1. Оплату труда работников осуществлять в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. (Приложение № 4).

6.3. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

6.4. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.5. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы с 1 сентября 2011 года регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"

Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.6. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.7. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним в соответствии с перечнем должностей служащих, профессий рабочих, оплата труда по которым может рассчитываться за 1 нормо-час.

6.8. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

6.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательных учреждений.

6.10. В образовательных учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.11. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательного учреждения.

6.12. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

6.13. Выплату заработной платы производить два раза в месяц: 5 и 20 числа. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке (ст. 136 ТК РФ).

6.14. Заработная плата работника образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам образования, производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени доктора наук.

6.15. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.16. Оплата труда работников образовательных учреждений (библиотечных, медицинских и других), должности которых не предусмотрены Положением об оплате труда, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных должностей соответствующих отраслей.

6.17. Надбавка молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на период (срок) три года:

- в первый год работы устанавливается надбавка в размере 40% от должностного оклада,
- во второй год работы - в размере 30% от должностного оклада,
- в третий год работы - в размере 20% от должностного оклада (тарифной ставки).

Молодым специалистам, имеющим диплом с отличием, устанавливается надбавка в размере 50% от должностного оклада,

- во второй год работы - в размере 40% от должностного оклада,
- в третий год работы - в размере 30% от должностного оклада (тарифной ставки).

6.18. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

6.19. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации в 2010 году и ранее квалификационные категории (вторая, первая и высшая) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, руководствуясь письмами Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18.08.2010 №03-52/46, от 15.08.2011 № 03-515/59, в которых даны Разъяснения по применению порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, установленная аттестационной комиссией квалификационная категория учитывается:

при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов;

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

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

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

при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников

осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.06.2000 № 1908;

при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения

культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Министерством образования и науки Волгоградской области, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

6.20. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений, в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательного учреждения, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, предусмотреть в коллективных договорах с учетом финансово-экономического положения работодателя сохранение на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.21. При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться "иной формой" ее проведения при наличии почетных званий и отраслевых наград (независимо от срока их получения):

-Звание Героя Российской Федерации,

Почётные звания:

- «Народный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- «Народный артист Российской Федерации»;
- «Народный художник Российской Федерации»;
- «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный художник Российской Федерации»;
- «Заслуженный тренер РФ, СССР».

Ордена, медали:

- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством 1 степени»;
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством 2 степени».

Ведомственные знаки отличия:

- значок «Отличник народного образования»;
- значок «Отличник народного просвещения»;
- значок «За достижения в культуре»;
- значок «За заслуги в развитии физической культуры»;
- значок «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации».

Отраслевые награды:

- медаль К. Д. Ушинского;
- нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
- нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
- нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;
- нагрудный знак «Почетный работник физической культуры и спорта Российской Федерации»;
- благодарность Президента Российской Федерации.

Воспользоваться «иной формой» могут педагогические работники, которые были награждены в межаттестационный период следующими наградами:

- премия Президента Российской Федерации или Главы Администрации Волгоградской области (Гранты);
- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Почетная грамота Министерства спорта и туризма Российской Федерации;
- Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации.
- Победители, лауреаты конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Волгоградской области.

Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности, при условии выполнения требований, изложенных в пунктах 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209».

6.22. Работникам образовательного учреждения при наличии средств может выплачиваться материальная помощь.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять обязательное медицинское страхование работников (ст.22 ТК РФ). Своевременно перечислять средства в страховые фонды (социальный, медицинский, пенсионный) в размерах, определенных законодательством (гл. 24 НК РФ).

7.1.2. Обеспечить своевременное заключение договоров с амбулаторно-поликлиническими учреждениями на проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров, диспансеризации работников.

7.1.3. Сохранять за работником средний заработок на период прохождения медосмотров (ст. 185 ТК РФ).

7.1.4. Осуществлять страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

7.1.5. Оформлять работникам, впервые заключившим трудовой договор, свидетельство государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

7.1.6. Обеспечить своевременное предоставление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 14 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

7.1.7. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.8. Обеспечить представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

7.1.9. Обеспечивать матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, матерям, имеющим 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, использование сокращенного рабочего дня на 1 час в неделю с оплатой его, исходя из среднемесячной оплаты труда. Суммарная продолжительность предоставленных часов не должна превышать соответственно 51 час в год. Данный укороченный день предоставляется по письменному заявлению в удобное для матери (отца) и детей время.

7.1.10. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского обследования, если таковые не могут быть проведены во внерабочее время.

7.1.11. Проявлять заботу о неработающих пенсионерах-ветеранах, выделять из внебюджетных источников материальную помощь, продуктовые наборы.

7.1.12. Предоставлять работникам, находящиеся в распоряжении учреждения, спортивные сооружения и инвентарь для организации спортивно-оздоровительной работы.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование (ст.21 ТК РФ) и своевременное перечисление средств в фонды: медицинский, пенсионный, социальный).

7.2.2. Осуществлять контроль за обеспечением работников медицинскими полисами.

7.2.3. Контролировать проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров и диспансеризации работников.

7.2.4. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.2.5. Контролировать представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

7.2.6. Контролировать предоставление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 6 ФЗ «Об индивидуальном персонифицированном учете»).

7.2.7. Оказывать юридическую помощь в вопросах трудового, пенсионного законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2.8. Выделять средства на оказание материальной помощи членам профсоюза, находящихся в трудной жизненной ситуации, в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), и других случаях.

7.2.9. Способствовать оздоровлению сотрудников и членов их семей.

7.2.10. Частично компенсировать работникам (членам профсоюза):
-стоимость санаторно - курортной путевки или проезда к месту лечения,
- стоимость путевки для детей в детские оздоровительные лагеря (согласно районному Положению).

7.2.8. Обеспечивать детей сотрудников(дошкольного возраста) новогодними подарками.

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. 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 заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда (Приложение № 5), сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. По полугодиям подводят итоги выполнения с оформлением актов.

8.1.2. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается действующим законодательством.

8.1.3. 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 приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 7), а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8) в соответствии с отраслевыми нормами.

8.1.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

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

8.1.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.15. 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 за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.16. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров.

8.1.17. Обеспечивать в любое время года замену работнику для прохождения санаторно – курортного лечения.

8.1.18. Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда от профессионального союза или трудового коллектива может быть уволено по инициативе администрации только с предварительного согласия трудового коллектива или профсоюзной организации.

8.1.19. Следить за своевременным направлением на обучение работников образовательных учреждений по охране труда.

8.1.20. Проводить своевременно и качественно вводный, первичный и на рабочем месте, повторный и внеплановый инструктажи по охране труда.

8.1.21. Рассматривать на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом вопросы заключения и выполнения соглашения по охране труда, охраны жизни и здоровья

работников образовательных учреждений, регулярно информировать коллектив о мерах, предпринимаемых в этой области.

Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также инструкциями по охране труда. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

8.2.4. Проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрические освидетельствования в соответствии с приказами Минздрава РФ.

8.2.5. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка организации, требования пожарной безопасности.

Профком обязуется:

8.3.1. Участвовать в рассмотрении вопросов охраны жизни, здоровья и труда в образовательном учреждении, по разбору жалоб и обращений сотрудников.

8.3.2. Организовывать общественный контроль состояния условий, охраны труда и выполнением работодателем обязанностей в соответствии со ст. 20 Федерального Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности».

8.3.3. Участвовать и организовывать деятельность совместных комитетов (комиссий) по охране труда в образовательном учреждении.

8.3.4. Организовывать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов (трудовых коллективов).

8.3.5. Организовывать и обеспечивать проведение общественного контроля по охране труда на рабочих местах, проверку выполнения коллективного договора, соглашений по охране труда.

8.3.6. Участвовать в расследовании случаев производственного травматизма, в рассмотрении случаев трудовых споров.

8.3.7. Анализировать случаи травматизма и заболеваемости с целью выработки мероприятий по их предупреждению и снижению.

8.3.8. Приостанавливать выполнение работы совместно с уполномоченными лицами по охране труда, после официального уведомления работодателя, в случае ухудшения условий труда и учебы, грубых нарушений охраны труда и техники безопасности до устранения выявленных нарушений.

8.3.9. Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

8.3.10. Содействовать заключению и выполнению условий коллективных договоров и соглашений по охране труда в образовательных организациях, выделению санаторно - курортных путевок работникам образовательного учреждения и членам их семей, которым по назначению врача рекомендовано санаторно-курортное лечение.

8.3.11. Оказывать бесплатную консультативную и правовую помощь работникам в вопросах занятости, найма и увольнения, предоставления льгот и гарантий, контролировать соблюдение трудового законодательства в пределах своей компетентности.

8.3.12. Проводить обучение профсоюзного актива вопросам трудового законодательства, охраны труда и техники безопасности и другим вопросам.

8.3.13. Участвовать в работе комиссий по приемке образовательного учреждения к новому учебному году.

8.3.14. Осуществлять контроль предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, режимом и условиями труда, отдыхом работников.

8.3.15. Содействовать в обеспечении санаторно-курортными путевками детей сотрудников до исполнения 16 лет по назначению врача, через КДМ администрации Волгограда.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. 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.

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

9.1.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2; п. 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.1.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

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

9.1.7. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

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

9.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других (ст.52-53, 370-372 ТК РФ).

9.1.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

о привлечении к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

о разделении рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

о запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

об очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

об установлении заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
о применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
о массовых увольнениях (ст. 180 ТК РФ);
об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
о создании комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
о составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
об установлении размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ); о применении и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
об установлении сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.1.12. Председателю профсоюзной организации производить доплату в размере до 15 % от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.1.13. Предоставлять председателю профсоюзной организации - до 7 дней, и активно работающим членам профкома – до 5 дней дополнительного отпуска без сохранения заработной платы к очередному отпуску или в течение года.

10. Обязательства профкома.

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-правовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

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

10.1.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения, своевременностью выплаты заработной платы.

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

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

10.1.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.1.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.1.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.1.11. Осуществлять общественный контроль над своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.1.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.1.14. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.1.15. 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 зарплате и страховых взносах работников.

10.1.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания.

11.1.1. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.1.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.1.3. Настоящий коллективный договор, оформленный надлежащим образом в течение семи дней со дня подписания, направляется работодателем на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.

11.2. Стороны договорились, что:

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

11.2.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

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

11.2.4. 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.

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

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

11.2.7. Приложения к коллективному договору имеют равную юридическую силу и являются неотъемлемой его частью.

от работодателя:

Директор МОУ МОШ №116

Подпись _____ /Е.Н.Сафарова/

Ф.И.О.

Дата _____

М.П.

от работников:

**председатель профсоюзного
комитета МОУ СОШ №116**

Подпись _____ / Л.Г.Пухтаевич /

Ф.И.О

Дата _____

М.П.

Учено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации МОУ СОШ №116
(протокол от «30» августа 2013г.)

Председатель
выборного органа первичной профсоюзной
организации

Пухтаевич Л.Г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

«30» августа 2013г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ №116

Е.Н.Сафарова
(подпись) (Ф.И.О.)

«30» августа 2013г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального образовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №116
Советского района г. Волгограда**

Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ.

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и(или) о квалификации специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних поступлений на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (далее справка уголовного характера).

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 11 ст. 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суде.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается в случае заключения трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (п.11 ч. первая статья 77 ТК РФ).

2.4.12. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

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

2.4.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.4.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.16. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается шестидневная неделя с одним выходным днем (воскресение).

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения¹.

¹ Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут².

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой³;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

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

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

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются

заместители, другие руководящие работник; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

² Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

³ Периодичность проведения педагогических советов, родительских собраний локальными актами образовательного учреждения

сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: с 8.30 до 17.00 с 30 минутным перерывом на обед.

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

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие⁴.

⁴ График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междуменного отдыха и др.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года⁵.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации⁶.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)⁷:

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

Режим работы и время отдыха работников с/п «Аленка» МОУ СОШ №116

5.1. В Структурном подразделении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями:

суббота и воскресенье.

5.2. Время пребывания воспитанников – 12 часов в день.

Начало работы для воспитателей:

I смены – 7.00.

II смены- 12.00

5.3. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя из расчета 35 часов в неделю.

⁵ В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

⁶ В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, интернаты при общеобразовательных учреждениях), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

⁷ Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

Локальными актами учреждения, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны предусматриваться положения, определяющие порядок проведения и участия работников, включая являющихся членами профсоюза, выборных профсоюзных работников, в проведении мероприятий общественного характера, в том числе в рабочее время.

5.4. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются руководителем Структурного подразделения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.5. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.6. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Структурном подразделении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.7. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.8. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий).

5.9. К рабочему времени относятся следующие периоды:

5.9.1. заседание педагогического совета;

5.9.2. общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);

5.9.3. заседание методического объединения;

5.9.4. родительские собрания и собрания коллектива обучающихся; .

5.10. Работникам Структурного подразделения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем Структурного подразделения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. Работникам Структурного подразделения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.12. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.

5.13. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует работодателя и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителями объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 до 12.30.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.3.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.13. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.14. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявление благодарности, выдача премии, награждение почетной грамотой и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником организацией (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации МОУ СОШ №116
(протокол № 3 от «20» октября 2013г.)

Председатель
выборного органа первичной профсоюзной
организации

_____ Пухтаевич Л.Г.
(подпись) (Ф.И.О.)

«20» октября 2013г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ №116

_____ Е.Н.Сафарова
(подпись) (Ф.И.О.)

«20» октября 2013г.

Введено в действие приказом
директора МОУ СОШ № 116
от 20 октября 2013 г .№ 154

ПОЛОЖЕНИЕ № 99
о порядке и условиях предоставления длительного отпуска
педагогическим работникам
МОУ СОШ №116
Советского района г. Волгограда

Общие положения

- 1.1. Положение о порядке предоставления длительного отпуска регулирует отношения педагогических работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 116 и администрации школы о порядке предоставления длительного дополнительного отпуска в соответствии с действующим законодательством.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального Закона « Об Образовании в Российской Федерации», Типового положения об общеобразовательном учреждении ,Трудовым кодексом РФ.
- 1.3. Данный отпуск предоставляется педагогическим работникам один раз в десять лет.

1.Порядок предоставления длительного отпуска

- 1.1. Длительный дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы с начала трудовой деятельности (ст. 47 п 5. Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации») порядок исчисления непрерывного педагогического стажа регламентируется приказом Министерства образования РФ от 07.12.2000г.№ 3570 «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», зарегистрированном Минюстом России 05.03.2001г., регистрационный №2593.
- 1.2. Основанием для предоставления отпуска является личное заявление работника. Заявление предоставляется вместе с документами, подтверждающими непрерывность преподавательской работы (трудовая книжка). По школе издаётся приказ о предоставлении длительного отпуска, и выписка из него направляется в бухгалтерию.
- 1.3. Заявления педагогических работников на длительный отпуск рассматривается администрацией школы совместно с профсоюзным комитетом в течение 15 дней.
- 1.4. Период длительного отпуска сроком до одного года предоставляемый педагогическим работникам, не включается в стаж, дающий право на льготную пенсию по выслуге лет.
- 1.5. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).
- 1.6. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.
- 1.7. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

2.Сроки предоставления длительных отпусков

- 2.1. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трёх месяцев до одного года. При желании работника и с согласия администрации и профсоюзного комитета срок отпуска может быть изменён в пределах максимального времени.
- 2.2. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- по болезни;
- для ухода за больным членом семьи;
- для творческой работы по специальности;
- для научной работы;
- по другим уважительным причинам.

2.3. Срок предоставления длительного дополнительного отпуска зависит от причины его предоставления и регулируется приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.4. Работник вправе приступить к работе, прервав длительный отпуск в любое время. При этом оставшиеся от длительного отпуска дни или месяцы могут быть предоставлены работнику по его заявлению в другое время.

3. Порядок финансирования длительного отпуска

3.1. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам школы без сохранения заработной платы.

3.2. В период длительного отпуска выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

ПРИНЯТО

с учетом мнения профсоюзного
комитета МОУ СОШ №116 протокол №___
Председатель ПК МОУ СОШ №116
_____ Л.Г.Пухтаевич
30.08.2013г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ №116
_____ Е.Н.Сафарова
Введено в действие приказом
по МОУ СОШ №116
от 02.09.2013 г.
№ 129

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №116
Советского района г. Волгограда
(Новая редакция)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства», с решением Волгоградской городской Думы от 28.09.2011 № 59/1530 «Об индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических и медицинских работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы общего и дошкольного образования, а также работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы дошкольного образования, не относящихся к педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда», с решением Волгоградской городской Думы от 16.05.2012г. № 61/1792 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства, утвержденное решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных учреждений в сфере искусства», с решением Волгоградской городской Думы от 16.07.2013г. № 79/2425 «Об индексации размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических и медицинских работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы общего, дошкольного образования и дополнительного образования детей».

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №116 Советского района г.Волгограда (далее – МОУ СОШ №116) и устанавливает:

- размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников МОУ СОШ №116 по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда директора и его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ СОШ №116 формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников МОУ СОШ №116, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Оплата труда работников ОУ, должности которых не предусмотрены решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 года №25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МОУ Волгограда, за исключением МОУ в сфере искусства» и настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных должностей соответствующих отраслей.

1.7. Заработная плата работников образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников МОУ СОШ №116 в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

1.9. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению Общего собрания трудового коллектива.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ СОШ №116.

2.1. Системы оплаты труда работников МОУ СОШ №116 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ СОШ №116 устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников МОУ СОШ №116.

2.3. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ СОШ №116.

2.4. Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ СОШ №116 устанавливаются в следующих размерах в соответствии с решением Волгоградской городской Думы.

№ п\п	Номер ПКГ	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень/	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
	1	2	3
1	3.	ПКГ должностей педагогических работников:	
	3.1.	1 квалификационный уровень (старший вожатый)	6098
	3.2.	2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	6306
	3.3.	3 квалификационный уровень (воспитатель)	6511
	3.4.	4 квалификационный уровень (учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности)	5498
2	6.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
	6.4.	4 квалификационный уровень (механик)	5412
3	7.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
4	8.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
	8.1.	1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, дворник)	3367

5	9.	<i>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</i>	
	9.1.	4 квалификационный уровень (водитель)	4282

:

2.5. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ педагогическим работникам, МОУ СОШ №116 устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория –0,25 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория –0,15 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- вторая квалификационная категория –0,05 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.7. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей в соответствии с решением Волгоградской городской Думы от 19 июня 2013 г. N 78/2362 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства, утвержденное решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 N 25/731 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства" (в редакции на 21.11.2012)"

3. Условия оплаты труда руководителя МОУ СОШ №116, его заместителей.

3.1. Система оплаты труда руководителя, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера директора МОУ СОШ №116 определяются трудовым договором, заключенным с Советским территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда. Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу МОУ СОШ №116 на основании Положения о критерии кратности увеличения должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений

Волгограда, подведомственных Советскому территориальному управлению департамента по образованию администрации Волгограда, утвержденному приказом от 10.09.2012г. № 06/364 « Об утверждении положения о критерии кратности увеличения должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений Волгограда, подведомственных Советскому территориальному управлению департамента по образованию администрации Волгограда» (с изменениями от 18.09.2012г. №06/369).

В соответствии с приложением с решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства» к основному персоналу относятся следующие должности работников образовательного учреждения

- учитель;
- преподаватель-организатор ОБЖ

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников МОУ СОШ №116, относимых к основному персоналу.

При расчете средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, не учитываются выплаты компенсационного характера.

3.2. Средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу МОУ СОШ №116, определяется путем деления суммы окладов, должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников, относимых к основному персоналу, установленных штатным расписанием, тарификационным списком на следующий учебный год, на списочную численность работников, относимых к основному персоналу, на следующий учебный год.

Работник, работающий в МОУ СОШ №116 на одной, более одной ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя МОУ СОШ №116 устанавливаются в размере 30% ниже должностного оклада руководителя ОУ.

3.4. С учетом условий труда директору МОУ СОШ №116, его заместителям могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4,5 настоящего Положения.

3.5. Премирование директора МОУ СОШ №116 (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности ОУ, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ОУ по распоряжению Советского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда, заключившего трудовой договор с руководителем МОУ СОШ №116 в пределах средств, зарезервированных в смете расходов ОУ на эти цели или за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Размер резервируемых средств на премирование руководителя, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителя устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

3.6. Премирование заместителей директора осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим положением, приказом директора ОУ по

согласованию с профсоюзным комитетом школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах выделенных средств на оплату труда.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

Выплаты производятся по результатам аттестации рабочих мест. До проведения аттестации рабочих мест данная выплата выплачивается работникам, получавшим ее до момента введения новой системы оплаты труда.

4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4. **Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются** за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда **12 %** от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

4.5. **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) устанавливаются:**

4.5.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере - 35%.

4.5.2. 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – 100%.

4.6. **В перечень видов дополнительных выплат педагогическим работникам включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом, а именно:**

<i>№</i>	<i>Перечень работ, показателей</i>	<i>Размер выплат (% от должностно- го оклада)</i>
	Педагогические работники	
1.	Проверка тетрадей и письменных работ учителями русского языка и литературы	10%
	математики	10%
	начальных классов	10%
		5%

	иностранного языка, истории физики, химии	5%
2.	Выполнение обязанностей классного руководителя. Показатели для определения размеров выплаты: индивидуальная работа с обучающимися планирование воспитательной работы проведение внеклассных мероприятий работа с родителями	15 %
3.	Руководство профильными и творческими отрядами, клубами, объединениями обучающихся (ДЮП, ЮИД)	5 %
4.	Ответственный по ИКТ	30%
5.	Исполнение функций инспектора пенсионного фонда	30 %
6	Исполнение функций председателя профсоюзного комитета	5%
7.	Исполнение обязанностей уполномоченного по правам ребенка	10%
8	Исполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детей	5%
9.	Организация горячего питания обучающихся	20%
10.	Руководство деятельностью школьных методических и (или) творческих объединений педагогических работников	5 %
11.	Организация работы электронного дневника	25 %
12.	Организация платных дополнительных образовательных услуг	10%
13.	Организация работы на пришкольном участке	30%
14	Исполнение обязанностей секретаря педагогического совета	5%
15	Исполнение обязанностей секретаря Совета школы	5%
16	За оформление наглядной агитации	15%
18	За организацию внеклассной работы по физической культуре	20%
19	За заведование физкультурным залом	15%
20	За заведование комбинированной мастерской	10%
21	За заведование музейной комнатой	10%
22	За заведование кабинетом информатики	10%

23	За заведование кабинетом	5%
24	За ведение внеурочной деятельности	6%

4.7.В перечень дополнительных компенсационных выплат административно – управленческому персоналу, ответственному библиотекой включаются следующие показатели:

Административно – управленческий персонал		
№	Перечень показателей	Размер выплат (% от должностного оклада)
1.	Составление расписания (если не входит в должностные обязанности)	10 %
2.	Организация сетевого взаимодействия	10 %
3.	Организация кадрового делопроизводства	30%
4	За работу на ПК (вредность)	15%
5	Заполнение таблиц КТМО	20%
6	Заполнение сайта «Busgov»	25%

4.8 Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания основному составу:

№	Перечень показателей	Размер выплат (% от должностного оклада)
1.	За выполнение обязанностей социального педагога -за осуществление комплекса мероприятий по социальной защите личности в МОУ; - за организацию различных видов социальных мероприятий; -за осуществление работы по трудоустройству, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями из числа сирот и обучающихся, оставшихся без попечения родителей.	47 %
2.	За выполнение обязанностей воспитателя ГПД: - за организацию внеурочной учебной и воспитательной работы в закрепленной группе, а также общественно полезную и культурно-досуговую работу с детьми группы.	100 %

3.	<p>За выполнение обязанностей заместителя директора по безопасности:</p> <p>- за организацию работы по обеспечению безопасности, антитеррористической защищенности, противодействию экстремизму, по противопожарной и электробезопасности; предупреждению производственного травматизма, соблюдению внутреннего режима и поддержанию общественной дисциплины</p>	80 %
4.	<p>За выполнение обязанностей педагога дополнительного образования:</p> <p>- за осуществление дополнительного образования обучающихся, развития их разнообразной творческой деятельности, за организацию участия обучающихся в массовых мероприятиях.</p>	41 %
5	<p>За выполнение обязанностей старшей вожатой:</p> <p>- за организацию деятельности детских общественных объединений и организаций, организация досуга детей, подростков, создание необходимых условий для раскрытия способностей школьников.</p>	78 %
6	<p>За выполнение обязанностей библиотекаря:</p> <p>- за организацию работы библиотеки школы, формирование, обработку и систематизированное хранение библиотечного фонда.</p>	35%
7	За выполнение обязанностей заместителя директора по учебно-воспитательной работе.	100%
8	За выполнение обязанностей заместителя директора по воспитательной работе	100%
9	За выполнение обязанностей лаборанта	50%

4.9.В перечень дополнительных компенсационных выплат учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу включаются следующие показатели:

Уборщикам служебных помещений, гардеробщику, завхозу, дворнику.

- участие в ремонте школы -30%;
- за вредность (уборка туалетов) – 30%;
- за увеличение объема работ (рабочему по обслуживанию здания, дворнику) – 20%;

Водителю школьного автобуса:

- за совмещение должностей -50%;
- за расширение зоны обслуживания -50%;
- за увеличение объема работ (водителю) -50%;
- за работу в выходные дни -50%;
- за условия, отклоняющиеся от норм (водителю)- 50%;
- за условия, отклоняющиеся от норм (сторожу) – 10%.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. В МОУ СОШ №116 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера для всех работников ОУ:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты.

5.2. Выплаты *за интенсивность и высокие результаты работы* производятся работникам МОУ СОШ №116 за:

- интенсивность и напряженность работы - 50 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ - 50 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения - 15 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- результативность труда, характеризующуюся высокими достижениями - 10% оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс - 10 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач - 5 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

5.3. Работникам МОУ СОШ №116 устанавливаются выплаты *за качество выполняемых работ* с учетом:

- профессионализма и оперативности в решении вопросов - 20 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- отсутствия претензий к результатам выполнения работ - 20 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- качества подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью - 20 % оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям и их заместителям:
 - за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
 - за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.

Выплаты производятся ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

5.4. Работникам МОУ СОШ №116 устанавливаются выплаты *за стаж непрерывной работы, выслугу лет*:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам МОУ СОШ №116 в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет – 5 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы свыше 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавки за стаж устанавливаются прочим работникам МОУ СОШ №116 в следующих размерах:

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

5.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора МОУ СОШ №116 ежегодно на определенный период с указанием оснований по согласованию с Советом школы, с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах имеющихся средств на оплату труда работников ОУ. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

5.6. Установление стимулирующих выплат педагогам - учителям МОУ СОШ №116 по показателям проявления компетентностей за прошлый учебный год производится в соответствии с приказом Комитета по образованию и науке Администрации Волгоградской области от 19.07.2010 года №3092 «О стимулировании педагогических и педагогических и руководящих работников образовательных учреждений (городских округов) Волгоградской области, реализующих программы общего образования», на основании настоящего положения.

Стимулирующие выплаты педагогам - учителям устанавливаются приказом директора МОУ СОШ №116 по согласованию с Советом школы, с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах имеющихся средств на оплату труда работников ОУ.

5.7. **Премияльные выплаты по итогам работы** осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

5.7.1. В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые при

- подготовке объектов к учебному году,
- устранении последствий аварий,

- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

5.7.2. Размер премий по итогам работы не ограничен.

5.8. **Премияльные выплаты к общероссийским праздникам** (Международный женский день, День защитника Отечества, День учителя) устанавливаются в размере не более одного оклада. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5.9. Премирование работников осуществляется по решению директора МОУ СОШ №116 с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

5.10. Экономия фонда оплаты труда, образуемая за счет наличия в образовательном учреждении вакантных должностей, незамещения временно отсутствующих работников может быть направлена на выплату работникам премий и оказание материальной помощи.

Приложение 1

**VI. Порядок
определения размера выплат стимулирующего характера
для педагогических и руководящих работников
муниципального образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №116
Советского района г. Волгограда**

1. Общие положения

. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом комитета по образованию и науке администрации Волгоградской области от 19.07.2010г. № 3092 «О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных учреждений муниципальных районов Волгоградской области, реализующих программы общего образования».

1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поощрения работников МОУ СОШ № 116 за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

1.2. Расчет выплат стимулирующего характера работникам МОУ СОШ № 116 производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

1.3. Перерасчет выплат стимулирующего характера работникам МОУ СОШ № 116 в течение года производится исключительно в следующих случаях:

- при изменении квалификационного разряда одного из педагогических работников МОУ СОШ № 116;
- при изменении штатной численности педагогических работников МОУ СОШ № 116;
- при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда МОУ СОШ № 116;

1.4. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ СОШ № 116 направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется работодателем по согласованию с органом государственного-общественного управления МОУ СОШ № 116 в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ СОШ № 116;

1.5. Порядок выплат стимулирующего характера работникам МОУ СОШ № 116

устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами.

2. Установление размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим и руководящим работникам учреждения

2.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются:

2.1.1. руководителям (директорам, заведующим), заместителям руководителя (директора, заведующего), руководителям (директорам, заведующим) структурных подразделений образовательных учреждений за исключением заместителя руководителя (директора, заведующего) по административно-хозяйственной части учреждения;

2.1.2. учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам, социальным педагогам, учителям-логопедам (логопедам) учителям-дефектологам, педагогическим работникам дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях, начальных школах-детских садах, прогимназиях, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок.

2.2.1. Размер основной стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу работника пропорционально показателям качества его работы⁸, доле тарифицированной учебной нагрузки работника и доле от установленной нормативами среднего показателя наполняемости классов по учреждению⁹.

2.2.2. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается, исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок работникам МОУ СОШ № 116, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности работников по МОУ СОШ № 116¹⁰.

⁸ Показатели качества работы складываются из суммы показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (либо, по выбору педагога, доли сертифицированных показателей проявления компетентности работника определенной с учетом качественных показателей обученности учащихся), показателей проявления компетентности, учитывающих особые виды деятельности педагогических работников и показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающих специфику деятельности Учреждения. Перечисленные показатели проявления компетентности и альтернативные (сертифицируемые) показатели приведены в Приложении 3.

⁹ $OH_{\text{пр}} = K_{\text{пр}} \times T_{\text{ун}} \times O_{\text{пр}} \times C_{\text{нш}}$, где:

$OH_{\text{пр}}$ - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$K_{\text{пр}}$ - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

$T_{\text{ун}}$ - доля тарифицированной учебной нагрузки ($T_{\text{ун}} \leq 1$);

$O_{\text{пр}}$ - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, без доплаты за неаудиторную занятость, приведенный к ставке учителя (18 часов.);

$C_{\text{нш}}$ - средняя доля от нормативной наполняемости классов по Учреждению (отношение среднего количества обучающихся в классе (без учета детей и классов комплектов 7, 8 вида) к предельной нормативной наполняемости класса. $C_{\text{нш}} \leq 1$).

¹⁰ $PH_{\text{пр}} = (K_{\text{пр}} - 1,03 \times P) \times \frac{\Phi OT \text{ ст}(n) - \sum OH_{\text{пр}}}{100 \times \sum (K_{\text{пр}} - P)}$, где:

$PH_{\text{пр}}$ - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

2.2.3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки¹¹.

2.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ заместителям руководителя МОУ СОШ № 116 (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части) состоят из основной стимулирующей надбавки¹².

2.4. При одновременном исполнении педагогическим работником обязанностей на постоянной основе учителя и руководителя малочисленного Учреждения расчет выплат стимулирующего характера проводится в соответствии с порядком установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждений.

2.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю МОУ СОШ № 116 зависят от средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности педагогических работников по МОУ СОШ № 116, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса. Решение о размере стимулирующей надбавки принимается ТУ ДОАВ Советского района Волгограда по согласованию с территориальным органом государственного управления образованием по состоянию на 1 сентября на основании публичного отчета.

$K_{пр}$ - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

P - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по Учреждению;

$ФОТ_{ст(п)}$ - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения;

$ОН_{пр}$ - сумма основных стимулирующих надбавок педагогического работника Учреждения.

¹¹ $СВ_{пр} = ОН_{пр} + ПН_{пр}$, где:

$СВ_{пр}$ - выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогического работника;

$ОН_{пр}$ - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$ПН_{пр}$ - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при $ПН_{пр} < 0$ принимается $ПН_{пр}=0$).

¹² $ОН_{зр} = \frac{k \times (P \times C_{нш} \times U_p \times U_{пр})}{З_p} \times O_{зр}$, где:

$ОН_{зр}$ - основная стимулирующая надбавка заместителя руководителя Учреждения;

k - повышающий коэффициент от 0 до 6, устанавливаемый руководителем Учреждения самостоятельно;

P - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности педагогических работников по Учреждению;

$C_{нш}$ - средняя доля от нормативной наполняемости классов по Учреждению ($C_{нш} \leq 1$).

U_p - степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого Учреждением образования (в процентах);

$U_{пр}$ - степень удовлетворенности педагогических работников Учреждения организацией образовательного процесса (в процентах);

$З_p$ - количество заместителей руководителя Учреждения;

$O_{зр}$ - оклад заместителя руководителя Учреждения.

**VII.Порядок
определения показателей проявления компетентности педагогического работника
муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№116
Советского района г. Волгограда**

1. Показатели проявления компетентности педагогического работника образовательного учреждения муниципального района (городского округа) Волгоградской области, реализующего программы общего образования (далее – МОУ СОШ № 116), состоят из инвариантной и вариативной части.

1.1. В инвариантную часть включены обязательные для расчета выплат стимулирующего характера:

- 25 показателей проявления компетентности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (максимальная сумма показателей проявления компетентности равна 50 баллам);
или, по выбору педагогического работника, 7 альтернативных показателей проявления компетентности, объединенных в 4 блока и сертифицируемых Центром оценки качества образования ГОУ ДПО ВГПК РО¹³ (максимальный тестовый балл равен 50 баллам).
ТБ = К x (ПБ_с+СБ_{гпа})/2 +ИКТ+КОМ+СЛ, где:
ТБ - тестовый балл;
К - коэффициент приведения первичного балла к тестовому (К=0,46);
ПБ_с- первичный балл тестирования учителя по 100 бальной шкале и зафиксированный в сертификате;
СБ_{гпа} - средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100 бальная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам;
ИКТ - ИКТ-компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;
КОМ - коммуникативная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;
СЛ - социально-личностная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате.
- 10 показателей проявления компетентности, имеющих вес в 3 или 5 баллов, предназначенных для учета особых видов деятельности педагогических работников. Максимальная сумма показателей проявления компетентности равна 20 баллам.

1.2. В вариативную часть включен 31 показатель проявления компетентности педагогического работника, из которых педагогическим советом по согласованию с органом государственного управления МОУ СОШ № 116 выбирается 12 показателей и формулируется самостоятельно 3 показателя, отражающих специфику деятельности МОУ

¹³ Локальным нормативный актом Учреждения прописываются условия (например: средний балл по предмету в ОУ выше, чем по городу (области); государственную (итоговую) аттестацию в форме ЕГЭ сдавало не менее 20% от числа выпускников, с которыми работал данный учитель), при которых администрация Учреждения принимает сертификат к учету проявления компетентности учителя, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе.

Сертификат профессиональных достижений педагогических работников не требует представления дополнительных документов (портфолио) по компетентности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе, за исключением протокола государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11(12) классов. Администрация Учреждения рассматривает, в соответствии с внутренним локальным правовым актом, представленный педагогическим работником протокол государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11(12) классов, и принимает решение о соответствии/несоответствии.

СОШ № 116, и утверждается локальным правовым актом МОУ СОШ № 116. Максимальная сумма показателей проявления компетентности вариативной части равна 30 баллам.

2. Показатели проявления компетентности педагога-психолога МОУ СОШ № 116 объединены в 10 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности равна 100 баллам).

3. Показатели проявления компетентности социального педагога МОУ СОШ № 116 объединены в 10 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности равна 100 баллам).

4. Показатели проявления компетентности учителя-логопеда и учителя-дефектолога МОУ СОШ № 116 объединены в 11 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности равна 100 баллам).

5. Показатели проявления компетентности педагогических работников дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях, начальных школах-детских садах, прогимназиях объединены в 12 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности равна 100 баллам).

6. Работник самостоятельно готовит документы, характеризующие его показатели проявления компетентности, и на основании личного обращения (заявления) представляет их администрации МОУ СОШ № 116.

Показатели проявления компетентности педагогического работника определяются по представленным документам администрацией общеобразовательного учреждения один раз в год по состоянию на 1 сентября и согласуются с органом государственного управления МОУ СОШ № 116.

7. Порядок рассмотрения органом государственного управления МОУ СОШ № 116 показателей проявления компетентности работника для определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается локальным правовым актом МОУ СОШ № 116.

8. Членами органа государственного самоуправления МОУ СОШ № 116 проводится анонимное анкетирование родителей обучающихся (из расчета выборки не менее 30%) для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого МОУ СОШ № 116 образования, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю МОУ СОШ № 116.

Форма для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого МОУ СОШ № 116 образования:

Показатель	Оценка (%)		
	Не удовлетворен качеством предоставляемого образования	Частично удовлетворен качеством предоставляемого образования	Полностью удовлетворен качеством предоставляемого образования
Степень удовлетворенности	0	1	2

Дата _____

подпись _____

9. Членами профсоюзного комитета МОУ СОШ № 116 проводится анонимное анкетирование педагогических работников МОУ СОШ № 116, работающих на постоянной основе (из расчета выборки не менее 75%), для определения степени удовлетворенности педагогических работников МОУ СОШ № 116 организацией образовательного процесса, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю МОУ СОШ № 116.

Форма для определения степени удовлетворенности педагогических работников МОУ СОШ № 116 организацией образовательного процесса:

Показатель	Оценка (%)		
	Не удовлетворен организацией образовательного процесса	Частично удовлетворен организацией образовательного процесса	Полностью удовлетворен организацией образовательного процесса
Степень удовлетворенности	0	1	2

Дата _____

подпись _____

Приложение 3

VIII. Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №116 Советского района г. Волгограда

1. Инвариантная часть

- Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе:*

Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Позитивная динамика качества обученности, динамика индивидуальных показателей обучающихся	0	1	2
2. Достижения обучающихся: официально зафиксированные по данным внешних аттестаций различного типа исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, региональные мониторинговые исследования; PISA, TIMSS, PIRLS и др.)	0	1	2
3. Официально зафиксированные достижения детей в олимпиадах, конкурсах	0	1	2

4. Признание профессионализма учителя обучающимися и их родителями. Высокий рейтинг педагога по результатам опросов родителей и учеников	0	1	2
5. Сохранение контингента обучающихся. Отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, в котором преподает этот учитель, по причине неудовлетворенности качеством предоставляемых им образовательных услуг. Привлечение контингента обучающихся из других общеобразовательных учреждений.	0	—	2
6. Организация просветительно-воспитательной работы с учащимися, направленная на формирование ценностей здоровья и здорового образа жизни	0	1	2
7. Наличие системы работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)	0	1	2
8. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	0	—	2
9. Эффективное и регулярное применение в обучении современных информационных технологий, ТСО, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет т.д.	0	1	2
10. Уровень владения информационно-коммуникационными компетенциями	0	1	2
11. Повышение квалификации педагога по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий	0	—	2
12. Использование интерактивных возможностей информационного пространства (в том числе участие в форумах, онлайн конференциях и др.)	0	1	2
13. Применение современных образовательных технологий (проблемного обучения, проектной деятельности, технология сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.)	0	1	2
14. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети, дети группы риска, пропустившие занятия по болезни)	0	1	2
15. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся	0	1	2
16. Создание учителем условий для формирования нравственно-смыслового отношения школьника к собственному образованию и саморазвитию. Сформированность положительной мотивации к предмету у обучающихся	0	1	2
17. Организация кружков, секций общекультурной, общинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	0	1	2
18. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников)	0	1	2
19. Организация педагогом общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся	0	1	2
20. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся	0	1	2
21. Отсутствие обоснованных обращений родителей и детей по поводу конфликтных ситуаций	0	—	2
22. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	—	2
23. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях (за анализируемый период)	0	—	2
24. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов (за анализируемый период)	0	1	2
25. Наличие публикаций в специализированных педагогических изданиях (за анализируемый период)	0	—	2

Итого не более 50 баллов

Дата: _____

Всего баллов: _____

Подпись: _____

Показатели проявления компетентности, учитывающие особые виды деятельности педагогических работников:

1. Участие в работе предметных региональных комиссий (ЕГЭ)	5
2. Участие в работе конфликтных комиссий (ЕГЭ)	5
3. Участие в работе предметных муниципальных комиссий (ГИА)	3
4. Участие в работе конфликтных муниципальных комиссий (ГИА)	3
5. Работа педагога в рамках сетевого учебного плана муниципальной образовательной сети по обучению отдельным предметам на профильном уровне	5
6. Участие в работе экспертной группы Комитета по образованию Администрации Волгоградской области по вопросам аттестации педагогических и руководящих работников учреждений образования Волгоградской области	5
7. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований проводимых Комитетом по образованию Администрации Волгоградской области	3
8. Работа в составе жюри конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), проводимых	
• комитетом по образованию Администрации Волгоградской области	5
• органами, осуществляющими управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов)	3
9. Работа по реализации программ углубленного уровня, обучения отдельным предметам на профильном уровне	3
10. Руководство районным методическим объединением учителей по предмету (направлению)	5
	Сумма показателей проявления компетентности, но не более 20 баллов

Дата: _____

Всего баллов: _____

Подпись: _____

2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности педагогического работника, отражающие специфику деятельности Учреждения	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Уровень предметных знаний. Владение методами решения различных учебных задач. Решение педагогом задач ЕГЭ, олимпиад (региональных, российских, международных) и др. аттестационных заданий	0	1	2
2. Динамика познавательной активности детей	0	1	2
3. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации учебно-воспитательного процесса	0	1	2

4. Позитивная динамика уровня тревожности и степени невротизации учащихся	0	-	2
5. Реализация разноуровневого подхода к освоению общеобразовательной программы обучающимися	0	1	2
6. Качество авторской образовательной программы учебных и элективных курсов, учебных практик, программ дополнительного образования и др. (содержательный аспект)	0	1	2
7. Презентация и востребованность разработанных учителем программ учебных курсов, проектной, исследовательской деятельности и др.	0	1	2
8. Повышение квалификации педагога по проблеме использования в образовательном процессе современных информационно-коммуникационных технологий. Консультирование педагогов и учащихся по проблеме использования современных информационно-коммуникационных технологий.	0	-	2
9. Работа с филиалами образовательного учреждения.	0	1	2
10. Создание ситуаций необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно и профессионально контекстных задач	0	1	2
11. Использование технологий индивидуального и группового обучения (кроме учащихся, обучающихся на дому по состоянию здоровья).	0	1	2
12. Способность педагога к взаимопониманию, установлению отношений сотрудничества через совместный поиск способов решения педагогических задач. Позитивный настрой педагога	0	1	2
13. Обеспечение условий освоения обучающимися позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.)	0	1	2
14. Степень участия родителей и общественности в образовательной деятельности класса и школы (включение родителей в событийную, проектную деятельность детей и др.)	0	1	2
15. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2

Дата: _____

Всего баллов: _____

Подпись: _____

РАСЧЕТ РЕЙТИНГА УЧИТЕЛЯ (для подтверждения таблиц компетентности)

Учитель: _____

Учебный предмет: _____

1. Результативность работы по предмету

Показатели	подтверждение	Оценка в баллах	баллы
Положительная динамика снижения количества неуспевающих учащихся по предмету (отсутствие неуспевающих)	Классный журнал	2	
Официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций	результаты аттестации ГИА и другие формы итоговой или промежуточной	2	

	аттестации		
Рост у учащихся мотивации к изучаемому предмету (экзамен по выбору, позитивная динамика уровня обученности)	Сравнительный анализ контрольных работ	2	
Наличие социально-значимых проектов, выполненных под руководством учителя	Списки участников, победителей, грамоты победителей, лауреатов, призёров	Область – 5 Город – 4 Район – 3 ОУ – 2	
Работа с одарёнными и отстающими детьми	Наличие плана работы, учёт посещаемости дополнительных занятий и т.д.	2	
Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	Журнал обращений родителей и педагогов	2	
Организация предшкольной подготовки	Наличие плана работы, учёт посещаемости	2	
Использование ИКТ в процессе обучения предмету и в воспитательной работе	Отчёты о проведении мероприятий, уроков, рабочая программа по предмету	3	
Использование проектных, исследовательских и других развивающих технологий в процессе обучения предмету и воспитательной работе	Данные о результативности применяемых технологий (динамика повышения мотивации, учебных достижений, способов работы, % использования учебного времени)	3	
Использование здоровьесберегающих технологий в процессе обучения предмету и воспитательной работе		3	
Подготовка обучающихся к ГИА	Приказ, план подготовки к ГИА	3	
Позитивная динамика учебных достижений обучающихся за последние три года	Аналитические справки	3	
Итого баллов			

2. Результативность внеклассной работы по предмету (подтверждение: грамоты, дипломы, приказы)

Показатели							Оценка в баллах (итого)
1. Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах школы							
1 место		2 место		3 место		участие	
Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)		
	1,5		1		0,5	0	
Кол-во баллов		Кол-во баллов		Кол-во баллов		0	
2. Участие учащихся в районных олимпиадах, конкурсах							2
1 место		2 место		3 место		участие	
Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)		
	3		2		1	0,5	

Кол-во баллов		Кол-во баллов		Кол-во баллов		Кол-во баллов		
3. Участие учащихся в городских олимпиадах, конкурсах								
1 место		2 место		3 место		Участие		
Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	
	4		3		2		1	
Кол-во баллов		Кол-во баллов		Кол-во баллов		Кол-во баллов		
4. Участие в областных олимпиадах, конкурсах								
1 место		2 место		3 место		Участие		
Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	
	5		4		3		1	
Кол-во баллов		Кол-во баллов		Кол-во баллов		Кол-во баллов	1	
5. Участие учащихся во всероссийских олимпиадах, конкурсах								
1 место		2 место		3 место		Участие		
Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	Кол-во уч.	Балл (за 1-го уч)	
	6		5		4		1	
Кол-во баллов		Кол-во баллов		Кол-во баллов				
Итого баллов								

3. Результативность научно-методической и инновационной деятельности, работы по обеспечению образовательного процесса

Показатели	подтверждение	Оценка в баллах	баллы
Участие в профессиональных конкурсах	Грамоты, приказы	ОУ – 3 Район – 4 Город – 5 Область - 6	
Предоставление материалов выступлений на педагогических советах, семинарах, конференциях	Материалы для выступлений, протоколы педсоветов, МО, приказ		
Участие в работе методических объединений (работа в экспертной группе, выступление, судейство в жюри на конкурсах, олимпиадах)	Материалы выступлений, протоколы МО		
Предоставление материалов на методическую выставку	Приказ, материалы, грамота, диплом, фото		
Обобщение опыта (защита опыта, выступление на МО, семинарах, конференциях, курсах)	Опыт работы, квалификационная категория		
Опубликованные методические материалы	Печатные издания		
Руководство МО	Приказ		
Подготовка и проведение открытых уроков, мастер - классов	Приказ, план		
Руководство и организация Всероссийских и	Приказ, свид-ство	за каждый -	

международных конкурсов		5	
Организация работы НОУ		3	
Повышение квалификации за отчётный период	Приказ, свид-ство, зачётная книжка ВГАПК РО	3	
Организация работы на пришкольном участке	Приказ директора	Ответственный -3; работа с классом на отведенном участке - 2	
Ответственный за организацию ремонтных работ в школе в летний период	Приказ директора, график работы в каникулярный период	3	
Организация работы летнего оздоровительного лагеря	Приказ директора	Начальнику – 5; воспитатели - 3	
Итого баллов			

5. Результативность воспитательной работы

Примечание:

результат	рейтинг						
	ОУ	Района	Город	Область	регион	Российский	Международный
1	1,5	3	4	5	5,5	6	7
2	1	2	3	4	5	5	6
3	0,5	1	2	3	4,5	4	5
Лауреат	0	0,5	1	2	4	3	4
участник	0	0,3	0,5	1	1	1	1

Дата	Олимпиады, конкурсы, соревнования, семинары, конференции, сообщения на МО, и другое			Уровень	Результат (подтверждение: грамоты, дипломы, приказы)	Рейтинг
	Учитель (участник или руководитель)	Ученик (Ф.И. класс)	Название мероприятия			

6. Рейтинг у администрации (исполнительская дисциплина)

Подтверждение: приказы, грамоты, отчёты о работе учителя заместителей директора

Показатели	Оценка в баллах	Баллы самоанализ	Анализ
Соблюдение трудовой дисциплины	До 5 по каждому параметру		
Санитарное состояние кабинета			
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся			
Своевременное выполнение поручений			

Оформление документации в соответствии с рекомендациями (подготовка отчетов, анализа, ведение школьной документации)		
Посещение общешкольных мероприятий		
Итого баллов		

Рейтинг учителя

Показатели	Оценка в баллах
Результативность работы по предмету	
Результативность внеклассной работы по предмету	
Результативность научно-методической и инновационной деятельности, работы по обеспечению образовательного процесса	
Рейтинг учителя у администрации (исполнительская дисциплина)	
Результативность воспитательной работы	
ИТОГО	

Приложение 4

IX. Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогам-психологам муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №116 Советского района г. Волгограда

№	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности	Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога-психолога не сформирована	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Направления и методы организации психологического сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности психолога ОУ (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями по результатам организованных общеобразовательным учреждением социологических исследований. (По результатам фокус-группы учащихся, родителей)	0	1	2

			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с учащимися коррекционно-развивающей и психопрофилактической работы. Оценка взаимодействия психолога с учеником. (Анкетирование)	0	1	2
			5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с педагогами психологической работы (семинары, тренинги, сеансы релаксации). Оценка взаимодействия психолога с учителями (Анкетирование)	0	1	2
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями психологической работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия психолога с родителями (Анкетирование)	0	1	2
			7. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации учащихся 1,5 классов)	0	1	2
2.	Организация информационной основы деятельности	Современный уровень организации психологического сопровождения образовательного процесса вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	8. Отражение в планировании работы педагога-психолога использования современных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.)	0	1	2
			9. Создание условий для поиска обучающимся дополнительной информации для решения задач личностного развития (на основе аспектного анализа проводимой работы)	0	1	2
			10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
3.	Объектно ориентированная компетентность психолога по оптимизации образовательной среды	Определение проблемных зон, связанных с: а) неудовлетворенностью учащихся и их родителей образовательной средой, б) перспективами направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и, поддержки)	11. Участие психолога в разработке программ для учеников, родителей и учителей направленной на решение проблем школьной жизни	0	1	2
			12. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы ученика. (Итоговая диагностика)	0	1	2
			13. Организация деятельности обучающихся в социально - значимых проектах: а) наличие проекта и информации о ходе его реализации б) организация секции психологии НОУ. (Программа работы секции, результаты участия в конкурсах)	0	1	2
			14. Организация кружков, социально-психологической направленности (наличие программы, составленной в соответствии с Примерными требованиями к образовательным программам дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России от 11.12.2006г. №06-1844)	0	1	2
			15. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
4	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей и представителей общественности к совместному формированию критериев качества	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся (Типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативно приема, методические материалы)	0	1	2
			17. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения, отраженные в публичном докладе	0	1	2

		воспитания. Конкретизировать социальный заказ общества школе; сделать школу инвестиционно привлекательной	18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2
			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5	Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся	20. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в ОУ, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
			21. Наличие персонально разработанных программ для курса, факультатива	0	1	2
			22. Наличие персонально разработанной программы для психологического кружка	0	1	2
			23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба	0	1	2
			24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети, дети группы риска). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем ученика (итоговая диагностика)	0	1	2
6	Владение современными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяет осуществить компетентный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненно, профессионального самоопределения	25. Применение и использование современных психодиагностических методик, (компьютера, возможностей Интернет и т.д.)	0	1	2
			26. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий	0	1	2
7	Профессионально-личностного совершенствования	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			28. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза.)	0	1	2
			29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
			30. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер – классов	0	1	2
			31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			32. Участие педагога-психолога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	2
			33. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
			34. Наличие публикаций в специализированных изданиях. - местного значения (газеты, журналы)	0	1	2
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях. - опубликование в печати региона, Москвы, С.Петербурга, зарубежные	0	1	2
			36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2

8	Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	37. Работа над собственным психолого-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
			38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе ОУ	0	1	2
			39. Наличие своих технологических «находок», авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методически пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
			40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в ОУ	0	1	2
9	Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации психологического сопровождения образовательного процесса	41. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей, разработка индивидуальных развивающих программ.	0	1	2
			42. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута, обучающегося с особыми образовательными потребностями	0	1	2
			43. Эффективное применение новых методов и приемов профориентационной работы. (Анкета готовности к выбору профессии)	0	1	2
			44. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах. (Социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			45. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей, другие формы взаимодействия с родителями)	0	1	2
			46. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, педагогов.	0	1	2
10	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	47. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения направленной на профилактику вредных привычек у учащихся. (Работа волонтерских групп)	0	1	2
			48. Гармонизация взаимодействия в системе учитель-ученик (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для учителей и использование других форм взаимодействия с учителями)	0	1	2
			49. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов. (Результаты психологической диагностики по эмоциональному сгоранию среди педагогов ОУ)	0	1	2
			50. Участие в работе школьной службы примирения «Медиация»	0	1	2

Х. Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ учителям-логопедам и учителям-дефектологам муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №116 Советского района г. Волгограда

№	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей	Показатели компетентности	Оценка проявления компетентности педагогического работника		
				Данный показатель не проявляется, данная компетентность педагога не сформирована	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данной компетентности недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данной компетентности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Компетентность в выборе направления и методов организации коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса.	Глубокое понимание предмета профессиональной деятельности, на основе сочетания теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного социального развития обучающегося и возможной оптимизации интеллектуальной сферы его личности.	1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации.	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога ОУ (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Положительная динамика достижений обучающихся, воспитанников по реализуемым программам.	0	1	2
			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с учащимися, воспитанниками коррекционно-развивающей работы. Оценка взаимодействия учителя-логопеда, учителя-дефектолога с обучающимися, воспитанниками.	0	1	2
			5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с педагогами консультативно-просветительской и методической работы (семинары, консультации). Оценка взаимодействия учителя-логопеда, учителя-дефектолога с другими специалистами.	0	1	2
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями консультативно-просветительской работы (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия учителя-логопеда, учителя-дефектолога с родителями.	0	1	2
2.	Компетентность в организации информационной основы деятельности обучающихся, воспитанников.	Новый уровень организации коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса, основанный на использовании	7. Отражение в планировании работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога использования современных ресурсов (мультимедийные электронные издания, Интернет ресурсы и т.п.).	0	1	2
			8. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня.	0	1	2

		современных информационных технологий.				
3.	Объектно ориентированная компетентность учителя-логопеда, учителя-дефектолога по оптимизации образовательной среды.	Обеспечение целостности коррекционно-развивающего процесса в единстве помощи и поддержки личных усилий обучающихся.	9. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы ученика, воспитанника.	0	1	2
			10. Создание оптимальной коррекционно-развивающей среды.	0	1	2
			11. Организация кружковой работы коррекционно-развивающей направленности с обучающимися, воспитанниками.	0	1	2
			12. Организация работы коррекционно-развивающей направленности с неорганизованными детьми (консультационной, диагностической, кружковой и др.).	0	1	2
			13. Организация коррекционно-развивающей работы в рамках тематических мероприятий (план мероприятий).	0	1	2
4.	Субъектно-ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями и общественностью.	Активное привлечение родителей и представителей общественности к совместному формированию критериев качества коррекционно-развивающего процесса.	14. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся, воспитанников.	0	1	2
			15. Степень влияния деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения.	0	1	2
			16. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет ОУ среди общественности.	0	1	2
			17. Система взаимодействия с представителями социума, PR-компания результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации.	0	1	2
5.	Выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников.	Организация собственной педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся, воспитанников.	18. Умение выявить индивидуальные образовательные потребности, возможности обучающихся, воспитанников.	0	1	2
			19. Умение построить индивидуальный коррекционно-развивающий маршрут. Реализация преемственности.	0	1	2
			20. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения.	0	1	2
			21. Результативность работы с детьми, имеющими патологию различной степени сложности (со сложной структурой дефекта); деятельность в специальных коррекционных классах VII вида.	0	1	2
6.	Проектирование коррекционно-развивающего процесса на основе авторских образовательных программ.	Разработка образовательных программ, обеспечивающих расширение содержания коррекционно-развивающего процесса и реализацию творческого потенциала воспитанников, а также пробуждение у них интереса к определенным	22. Наличие персонально разработанных коррекционно-развивающих программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке.	0	1	2
			23. Использование авторских программ в коррекционно-развивающем процессе, в соответствии с образовательными потребностями обучающихся и воспитанников.	0	1	2
			24. Презентация образовательных программ родителям, педагогическому сообществу.	0	1	2

		видам деятельности.	25. Степень востребованности, разработанных учителем-логопедом, учителем-дефектологом программ в ОУ, муниципальной и региональной образовательной сети.	0	1	2
7.	Владении современными образовательными технологиями (информационным и, имитационного моделирования, проектирования и т.п.).	Реализация компетентностного подхода в коррекционно-развивающем и воспитательно-образовательном процессе, способствующего развитию обобщенных способов деятельности учащихся и воспитанников.	26. Применение и использование современных диагностических методик, (компьютера, возможностей Интернет и т.д.)	0	1	2
			27. Применение в коррекционно-развивающем процессе разнообразных современных технологий.	0	1	2
8.	Профессионально-личностное совершенствование .	Творческий подход к осознанию собственного и чужого опыта и постоянный профессиональный рост, что предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений.	28. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период).	0	1	2
			29. Руководство методическими объединениями разного уровня.	0	1	2
			30. Участие в ПМПК разного уровня (в ОУ, районных, городских)	0	1	2
			31. Участие в работе экспертных групп, творческих объединений на региональном и областном уровне.	0	1	2
			32. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях.	0	1	2
			33. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий.	0	1	2
			34. Размещение авторских материалов в сети интернет и т.п.	0	1	2
			35. Участие в проектах (опытно-экспериментальной работе), реализуемой ОУ.	0	1	2
			36. Система самообразования.	0	1	2
			37. Публикации в региональных специализированных изданиях.	0	1	2
			38. Публикации в центральных специализированных изданиях.	0	1	2
9.	Креативная компетентность учителя-логопеда, педагога-дефектолога.	Действенно позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе.	41. Работа над собственным педагогическим исследованием.	0	1	2
			42. Активное участие в опытно-экспериментальной работе ОУ.	0	1	2
			43. Авторские методические разработки.	0	1	2
			44. Участие в грантовых программах, направленных на повышение эффективности коррекционно-развивающего процесса.	0	1	2
10.	Проектирование субъект-субъектных	Гуманизация коррекционно-развивающего	45. Социальная адаптация воспитанников в среде нормальных сверстников.	0	1	2

	отношений коррекционно-развивающем процессе.	в процесса.	46. Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся, с особыми образовательными потребностями.	0	1	2
			47. Гармонизация детско-родительских отношений.	0	1	2
			48. Снижение частоты объективных обращений родителей и педагогов по поводу конфликтных ситуаций, в которых задействован ребенок с особыми образовательными потребностями.	0	1	2
11.	Организация здоровьесформирующей направленности коррекционно-развивающего процесса.	Изменение традиционного коррекционно-развивающего процесса с целью формирования у воспитанников с особыми образовательными потребностями феномена «здоровье» как социокультурного явления.	49. Обеспечение психофизиологической безопасности воспитанника с особыми образовательными потребностями в коррекционно-развивающем процессе.	0	1	2
			50. Использование здоровьесберегающих технологий в коррекционно-развивающем процессе.	0	1	2

XI .Другие вопросы оплаты труда.

6.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь в размере не более одного оклада в случаях:

- временной потери работоспособности;
- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет).

6.2. Материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда на основании личного заявления работника в соответствии приказом директора МОУ СОШ №116 с учетом мнения профсоюзного комитета.

XII . Порядок отмены положения и внесения в него изменений

Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива.

Настоящее положение вводится в действие с 01.09.2013г. и действует до отмены или замены его новым Положением.

Положение разработано и подготовлено:
 директором МОУ СОШ №116 Е.Н.Сафаровой,
 председателем профкома МОУ СОШ №116 Л.Г.Пухтаевич

ПРИНЯТО

с учетом мнения профсоюзного
комитета с/п «Аленка» МОУ СОШ №116
протокол №1
Председатель ПК с/п «Аленка» МОУ СОШ №116
_____ Г.И.Нетиева
30.08.2013г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ №116
_____ Е.Н.Сафарова
Введено в действие приказом
от 02.09.2013 г. № 129

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
структурного подразделения «Аленка»
муниципального образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №116
Советского района г. Волгограда
(Новая редакция)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства», решением Волгоградской городской Думы от 28.06.2011 № 48/1463 «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений социальной бюджетной сферы Волгограда», решением Волгоградской городской Думы от 07.09.2011г. №49/1512 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения Волгограда», решением Волгоградской городской Думы от 28.09.2011г. № 50/1530 «Об индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических и медицинских работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы общего и дошкольного образования, а также работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы дошкольного образования, не относящихся к педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений Волгограда», и на основании решения Волгоградской городской Думы от 02.10.2012г. №66/1988 «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных учреждений социальной бюджетной сферы», с решением Волгоградской городской Думы от 16.07.2013г. № 79/2425 «Об индексации размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических и медицинских работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих программы общего, дошкольного образования и дополнительного образования детей».

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №116 структурного подразделения «Аленка» (далее с/п «Аленка»), и устанавливает:

- размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников с/п «Аленка» по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ); размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников с/п «Аленка» формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников с/п «Аленка», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов к ним, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

1.7. Заработная плата работника образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и в сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

**2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОУ СОШ №116
СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ «Аленка»
СОВЕТСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА.**

2.1. Системы оплаты труда работников с/п «Аленка» включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников с/п «Аленка» устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников с/п «Аленка»

2.3. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента. Месячная заработная плата педагогических работников без учёта компенсационных и стимулирующих выплат осуществляется путём умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

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

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников с/п «Аленка».

2.4. Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников с/п «Аленка» устанавливаются в следующих размерах:

№	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2	3
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1.1	1-й квалификационный уровень: помощник воспитателя	3488
3.	ПКГ должностей педагогических работников:	
3.1.	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель	5998
3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель	6206

4.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
4.2.	2-й квалификационный уровень: руководитель структурного подразделения	5171
6	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
6.2.	2-ой квалификационный уровень: завхоз	4210
7	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
7.1.	1 квалификационный уровень: подсобный рабочий, машинист по стирке белья, рабочий по ремонту и обслуживанию здания, сторож, дворник	3367
8.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
8.1.	1-й квалификационный уровень: повар	3729

2.5. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам с/п «Аленка» устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику группы.

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с/п «Аленка» с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается воспитателям, музыкальным руководителям в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 30 % от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- первая квалификационная категория – 15 % от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

2.7. Повышающий коэффициент за специфику группы устанавливается работникам с/п «Аленка»: учителям-логопедам логопедических пунктов – 20% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

3.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

а) за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 12 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- помощник воспитателя – 4%;
- старшая медсестра – 10%;

- повар – 12%;
- машинист по стирке белья – 12%.
- помощник повара- 12%
- дворник – 4%;

б) за особо тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 24 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты производятся по результатам аттестации рабочих мест. До проведения аттестации рабочих мест данная выплата выплачивается работникам, получившим её до момента введения новой системы оплаты труда.

3.3. 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) устанавливаются:

3.3.1. При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере 35 %.

3.3.2. 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.

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

3.4. Доплата за расширение функциональных обязанностей, не включенных в должностные инструкции педагогического работника по его основной должности:

- за организацию работы с ПФ – до 10%
- за работу секретаря педагогического совета структурного подразделения – до 10%
- за работу уполномоченного по охране труда и ТБ – до 50%
- за работу по оформлению наглядной агитации –до 20%.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

4.1. В с/п «Аленка» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за стаж;
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя структурного подразделения «Аленка» в пределах имеющихся средств на оплату труда работников с/п «Аленка»

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам с/п «Аленка» за:

- интенсивность и напряженность работы до 100 %;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ до 10 %;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения до 10%;
- результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм) до 10%;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс до 10%;
- оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач до 15%;

Выплаты устанавливаются приказом руководителя структурного подразделения «Аленка» на определенный период. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и

в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Максимальный размер выплат – 100%.

4.3. За качество выполняемых работ работнику с/п «Аленка» устанавливаются следующие выплаты:

Надбавки, устанавливаемые работнику приказом руководителя за:

- профессионализм и оперативность в решении вопросов до 10%;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ до 10%;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью до 15%. Максимальный размер выплат – 100%.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся: надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, руководителям и их заместителям:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей, за ученую степень доктора – 7000 рублей.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ). Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

4.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за стаж:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам с/п «Аленка» в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при стаже работы свыше 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

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

Надбавки за стаж устанавливаются прочим работникам с/п «Аленка» в следующих размерах:

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет – 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет - 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Премиальные выплаты могут быть произведены в размере одного оклада к общероссийским праздникам: Международному женскому дню, Дню защитника отечества, Дню учителя.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя с/п «Аленка» в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы медицинских работников с/п «Аленка» устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Минимальный размер оклада (руб.)	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента (руб.)
1	2	3	4	5
1	5 квалификационный уровень:			
	Старшая медицинская сестра	6217		

Установление медицинским работникам с/п «Аленка» повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается медицинским работникам с/п «Аленка» с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) медицинского

работника с/п «Аленка» на персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – до 3,0. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) применяется в пределах фонда оплаты труда с/п «Аленка»

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем с/п «Аленка» персонально в отношении конкретного работника.

5.3. Виды, размеры и порядок выплат компенсационного характера:

Медицинским работникам с/п «Аленка» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

5.3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями и иными особыми условиями труда устанавливаются ежемесячно в следующих рекомендуемых размерах:

- 12% оклада (должностного оклада) с учетом аттестации рабочих мест.

5.3.2. Медицинским работникам с/п «Аленка» при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников с/п «Аленка» без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера:

5.4.1. В целях стимулирования медицинского работника с/п «Аленка» к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Выплаты за наличие квалификационной категории;
- Выплаты за стаж (при наличии фонда оплаты труда);
- Выплаты за наличие ученой степени;
- Выплаты за наличие почетного звания;
- Выплаты за качество выполняемых работ;
- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- Премияльные выплаты по итогам работы.

5.4.2. Наличие выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда работников с/п «Аленка» и не должно приводить к его перерасходу.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

6.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь в размере одного оклада в случаях:

- юбилейной даты (50, 55, 60 лет);
- регистрации брака;
- смерти близких родственников.

Материальная помощь выплачивается в размере не более одного оклада

на основании личного заявления работника в соответствии приказом руководителя МОУ СОШ № 116, с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ СОШ № 116 в пределах средств фонда оплаты труда

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

7.1. Настоящее Положение об оплате труда работников с/п «Аленка» вводится в действие с «02» 09. 2013 года

7.2. Изменения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке при внесении изменений в законодательные акты, на основании которых разработано Положение.

СОГЛАСОВАНО

с учетом мнения профсоюзного
комитета МОУ СОШ №116
Председатель ПК МОУ СОШ №116
_____ Л.Г.Пухтаевич
02.09.2013

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ №116
_____ Е.Н.Сафарова
02.09.2013

ПЛАН
работы по охране труда,
профилактике травматизма и улучшения условий труда
на 2013-2014 уч.год

1. Организационные мероприятия:

№ п/п	Наименование м/п	Ответственный исполнитель	Срок исполнения	Отметка исполнения
1	2	3	4	5
1.	Вводный инструктаж	Сафарова Е.Н.	При оформлении, приеме на работу	
2.	Первичный инструктаж	Сайдилисламов С.Н.	При приеме на работу	
3.	Проведение плановых проверок: - по пожаробезопасности; - по электробезопасности; - по обеспечению СИЗ; - и др. (защитные устройства, инвентарь, условия труда)	Сафарова Е.Н.	Сентябрь, декабрь 2013г Ноябрь 2013г Апрель 2014г Сентябрь 2013г	
4.	Проведение 3-х ступенчатого контроля	Сафарова Е.Н.	По графику	
5.	Проведение итоговых совещаний	Сафарова Е.Н.		
6.	Проведение проверки знаний ИТР	Сайдилисламов С.Н.	В течение месяца после приема на работу, а далее 1 раз в 3 года	
7.	Проведение проверки знаний рабочих	Сайдилисламов С.Н.	В течение месяца после приема на работу, а далее 1 раз в год	
8.	И др. (приобретение наглядной агитации, анализ работы, разработка инструкций)	Ответственные Сафарова Е.Н.	В течение года	

2. Технические мероприятия:

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель	Срок исполнения	Сумма затрат	Отметка исполнения
1.	Мероприятия по аттестации рабочих мест	Сафарова Е.Н.	Апрель 2014г.	20 000,00руб	

3. Условия труда и санитарно-оздоровительные мероприятия:

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель	Срок исполнения	Сумма затрат	Отметка исполнения
1.	Приобретение мыла, моющих средств и др.	Сафарова Е.Н.	Февраль 2014г	2500,00 руб	
2.	Приобретение СИЗ и спецодежды	Сафарова Е.Н.	Июль 2014 г.	10 500,00руб	
3.	Проведение санитарных дней на территории ОУ	Сайдилисламов С.Н.	еженедельно		
4.	Проведение периодических медицинских осмотров	Сафарова Е.Н.	Май 2014г.	56 000,00руб	

СОГЛАСОВАНО

с учетом мнения профсоюзного
комитета МОУ СОШ №116
Председатель ПК МОУ СОШ №116
_____Л.Г.Пухтаевич
02.09.2013г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ №116
_____Е.Н.Сафарова
02.09.2013г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей МОУ СОШ № 116, работа которых дает право
на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование СИЗ	Нормы выдачи на год	Примечание
1. Педагогические работники и вспомогательный персонал				
1.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный	1	
		Фартук хлопчатобумажный	1	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1	
		Перчатки резиновые	2 пары	
		Очки защитные	1	
2.	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный	1	
		Фартук хлопчатобумажный	1	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1	
		Перчатки резиновые	2 пары	
		Очки защитные	1	
		Рукавицы комбинированные	2 пары	
3.	Учитель физики	Халат хлопчатобумажный	1	
		Фартук хлопчатобумажный	1	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1	
		Перчатки резиновые	2 пары	
		Очки защитные	1	
		Перчатки диэлектрические	1	
		Коврик диэлектрический	1	
2. Технический персонал				
4.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1 шт	
5.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1 шт	
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые	Пара	

		Обувь резиновая		мест общего пользования
6.	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	4 пары	
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 пара	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.	При работе зимой в неотапливаемых помещениях и на наружных работах дополнительно: на 3 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.	При работе зимой в неотапливаемых помещениях и на наружных работах дополнительно: на 3 года
7.	Сторож	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 пары	
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	дежурный	

		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.	на 3 года на наружных работах зимой дополнительно
		Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.	на 3 года на наружных работах зимой дополнительно
		Сапоги кожаные утепленные	1 шт.	на 4 года на наружных работах зимой дополнительно
8.	Рабочий по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Галоши диэлектрические	дежурные	

Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты структурного подразделения «Аленка» МОУ СОШ №116 Советского района г. Волгограда

№	Наименование работ и профессии	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год
1	Дворник	Костюм х/б	1
		Фартук х/б	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Куртка утепленная	1 на 2,5г
		Валенки	1 п. на 3 г.
		Галоши на валенки	1 п. на 2 г.
		Плащ непромокаемый	1 на 3 г.
2	Завхоз (кладовщик)	Халат х/б	1
		Рукавицы комбин.	4 пары
		Ботинки кожаные	1 пара
3	Машинист по стирке	Костюм х/б	1

		Фартук х/б	2
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резинов.	Дежурные
		Рукавицы комбин.	4 пары
4	Рабочий по обслуживанию здания (Слесарь-ремонтник)	Костюм х/б	1 на 9 мес.
		Рукавицы комбин.	12 пар
5	Медицинский работник	Халат х/б	1
		Шапочка х/б	1
		Перчатки резиновые	2 пары
6	Повар, шеф-повар	Костюм х/б	1
		Передник х/б	1
		Колпак х/б	1
		Ботинки кожаные	1 пара
7	Подсобный рабочий (Посудомойка)	Фартук клеенчатый	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	1 пара
8	Помощник воспитателя	Фартук для получения пищи	1
		Головной убор	1
		Фартук для мытья посуды	1
		Халат х/б для уборки туалета	1

Перечень составил зам.директора по безопасности: С.Н.Сайдилисламов

СОГЛАСОВАНО

с учетом мнения профсоюзного
комитета МОУ СОШ № 116
Председатель ПК МОУ СОШ № 116
_____ Л.Г.Пухтаевич
02.09.2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ № 116
_____ Е.Н.Сафарова
02.09.2013г

ПЕРЕЧЕНЬ

**работ, профессий и должностей, по которым должны выдаваться смывающие и
обеззараживающие средства.**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Вид средства	Норма выдачи	Срок выдачи
1. Педагогические работники и вспомогательный персонал				
1.	Учитель химии	Мыло	200г	1 раз в неделю
2.	Учитель физики	Мыло	200г	
3.	Учитель технологии	Мыло		
2. Технический персонал				
4.	Гардеробщик	Мыло	200г	1 раз в месяц
5	Повар	Моющие средства		1 раз в неделю
6	Помощник воспитателя	Моющие средства		1 раз в неделю
7	Дворник	Мыло	200г	1 раз в неделю
8	Подсобный рабочий	Моющие средства	200г	1 раз в неделю
9.	Уборщик служебных помещений	Мыло	600г	1 раз в неделю
		Дезинфицирующие средства	0,5 л	
		Моющие средства	0,5 л	
10	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	Мыло	600г	1 раз в неделю по необходимости
		Очищающая паста для рук	1шт	
		Защитный крем для рук	1шт	
11.	Сторож	Мыло	200г	1 раз в месяц

Перечень составил замдиректора по безопасности:

С.Н.Сайдилисламов