

1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Краевым трёхсторонним соглашением между правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2010-2012 годы, Территориальным трёхсторонним соглашением между Администрацией Минераловодского муниципального района, представительством Федерации профсоюзов Ставропольского края и объединением работодателей Минераловодского муниципального района на 2011 – 2013 годы, Отраслевым соглашением по учреждениям системы образования Ставропольского края на 2011-2013 годы и иных нормативных правовых актов сфере труда и является основным правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения работников и работодателя в МБОУ СОШ №1 села Канглы Минераловодского района и устанавливающим взаимные обязательства сторон в лице их представителей.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора МБОУ СОШ №1 Ахметовой Айшат Абдуловны, которая представляет интересы МБОУ СОШ №1 с. Канглы Минераловодского района, руководствуясь Уставом школы.

Работники учреждения, интересы которых представляет профсоюзный комитет профсоюзной организации МБОУ СОШ №1 с. Канглы, именуемый далее «Профком», в лице председателя профкома Баратиловой Маргариты Валентиновны.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем работникам предприятия.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников предприятия.

1.3. Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ СОШ №1 с. Канглы

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

Коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и контроля за их выполнением. Стороны принимают на себя обязательства, определённые в коллективном договоре.

1.5. Работодатель признаёт профком единственным представителем трудового коллектива организации в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических и профессиональных интересов работников школы, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения школы. При необходимости администрация школы и профком вырабатывает предложения в адрес Управления образования по созданию социально-экономических условий для стабильной деятельности школ.

2.Контроль выполнения коллективного договора.

2.1.Администрация школы и профком доводят текст настоящего коллективного договора до сведения всех работников школы.

2.2.Стороны разрабатывают и утверждают мероприятия по выполнению коллективного договора, регулярно информируют друг друга о ходе его реализации.

2.3.В целях контроля за выполнением коллективного договора не реже 1 раза в полугодие на совместном заседании администрации и Профкома школы заслушивать отчет Комиссии о ходе выполнения коллективного договора.

2.4.Каждая из сторон в соответствии с законодательством РФ несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с данным коллективным договором.

2.5.В период действия настоящего коллективного договора стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

2.6.В случае возникновения конфликтной ситуации, вызванной невыполнением обязательств со стороны администрации школы, Профком имеет право:

- предлагать к обсуждению причины конфликтных ситуаций в Управлении образования Минераловодского муниципального района,

- ставить вопрос перед Управлением образования Минераловодского муниципального района о привлечении и ответственности должностных лиц.

2.7.В случае невыполнения обязательств со стороны Профкома администрация имеет право:

- обсуждать конфликтную ситуацию в Минераловодской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

- ставить перед членами Минераловодской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ профсоюза об ответственности председателя и членов профкома.

3.Оплата труда и материальное стимулирование.

3.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (приложение №4), которое включает условия оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов) работников, размеры тарифных ставок профессий рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения, порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам, порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения Ставропольского края.

3.2.Работодатель и Профком предпринимают согласованные меры и добиваются в пределах своей компетенции:

-выделения средств на обеспечение нормального функционирования школы на основе применения бюджетной обеспеченности.

-своевременного и в полном объеме выделения из краевого и местного бюджетов средств на оплату труда с учетом повышения ставок и окладов.

-целевого использования ассигнований бюджетов, выделяемых на образование, обращаясь при необходимости в финансовые органы, органы прокуратуры.

-первоочередности выплат заработной платы работникам образования перед другими платежами.

3.3. Зарботную плату работников школы определять, исходя из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, согласно «Положению по оплате труда работников МБОУ СОШ № 1 с. Канглы».

3.4. Оплата труда педагогических и других категорий работников школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период школьных каникул производящихся из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.5. Размеры доплат, надбавок, премий и др. выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, включая внебюджетные источники по согласованию с Профкомом.

Доплаты устанавливаются:

-за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей,

-за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время 35% тарифной ставки (оклада), выходные и праздничные дни в двойном размере) (ст.153 ТК РФ)

-или в установленном порядке осуществляется повышение ставок (окладов).

3.6. Стороны договорились, что в случае организации и проведения профсоюзом или краевой организацией профсоюза забастовки работников образования, при невыполнении условий Отраслевого соглашения по учреждениям системы образования Ставропольского края, производить выплату работникам заработной платы на время забастовки в полном размере.

3.7. Производить выплату заработной платы работникам ежемесячно за 1-ую половину месяца – 30 числа, за 2-ую половину – 15-го числа. При выплате заработной платы всем работникам выдавать расчетные листы с указанием количества проработанного времени, видов выплат, начисленных сумм, сумм удержаний из заработной платы и сумм, причитающихся к выдаче (ст. 136 ТК РФ).

3.8. Обеспечить более выгодные экономические условия учителям, работающим творчески, с полной отдачей и добивающихся хороших показателей в работе.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для других работников отрасли - 40 часов.

4.2. Стороны согласились, что:

- рабочее время и время отдыха работников регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), Уставом образовательного учреждения, трудовым договором (контрактом), а также учебным расписанием и годовым календарным графиком;

- время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, с привлечением педработников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул;

- во время осенних, зимних и весенних каникул Работодатель вправе предоставлять учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства;

- в каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.3. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Работа отдельных работников школы в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа по письменному приказу руководителя учреждения с оплатой труда в соответствии с Трудовым кодексом. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере.

4.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется и утверждается за две недели до начала календарного года и доводится до сведения всех работников. Разделение трудового отпуска, предоставление его по частям, допускается с согласия работника, а перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.5. Работодатель с учетом финансовых возможностей, может предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем ежегодные отпуска большей продолжительности, причем путем присоединения дополнительного отпуска к ежегодному отпуску (ст. 101 ТК РФ., Приложение № 5).

4.6. Предоставлять работникам трёхдневный отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти членов семьи и т.п.) и по другим уважительным причинам с сохранением заработной платы.

5. Трудовой договор. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.

5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ)

Формы трудовых договоров для работников разрабатываются Работодателем и согласовываются с Профкомом (Приложение № 6).

Работодатель предоставляет работникам школы работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

5.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов школы, но и потребностей личностного роста работника.

5.3. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

5.4. Работник имеет право повышать свою квалификацию с периодичностью не реже чем 1 раз в 5 лет.

5.5. Работодатель и Профком совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

5.6. Оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются, работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет, работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

5.7. Профком осуществляет контроль соблюдения Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

5.8. Профком обеспечивает защиту и представительство членов профсоюза и работников, уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых интересов, в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

6. Гарантии занятости.

6.1. Работодатель и Профком:

- не допускают необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников. Принимают меры по обеспечению занятости работников;
- не допускают увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и местной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

В случае предполагаемого единовременного сокращения работников от 3 человек и более, Работодатель не менее чем за 3 месяца уведомляет Профком о сокращении рабочих мест и мерах по социальной защите высвобождаемых работников. Вопрос о трудоустройстве указанных лиц решается администрацией по согласованию с Профкомом.

7. Социальная сфера, льготы и гарантии.

7.1. Работодатель и Профком обязуется оказывать содействие в улучшении жилищных условий работников, добиваться в этих целях выделения лимитных капвложений на долевое участие в жилищном строительстве, содействовать предоставлению работникам льгот и компенсаций при строительстве жилья.

7.2. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периоде временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицом из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.3. Работодатель и Профком школы осуществляет дополнительные меры социальной защиты работников (оказание материальной помощи в экстренных ситуациях, выплату единовременного пособия на оздоровление, а также при выходе на пенсию и т.д.), исходя из финансовых возможностей учреждения.

7.4. Предоставления работникам права пользования санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями.

7.5. Стороны устанавливают надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, имеющим почетные звания, исходя из финансовых возможностей учреждения.

7.6. Стороны обязуются добиваться:

- сохранения права педагогических работников на пенсию за выслугу лет;
- право по оплате коммунальных услуг;
- оплаты командировочных расходов работникам образования в период повышения их квалификации и аттестации;
- право на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) независимо от размера жилой площади.

8. Охрана труда и улучшение условий.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя (ст. 212, 214 ТК РФ). В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве четырех человек (Приложение № 3).

Работодатель обязуется:

8.1.

- обеспечивать организационно-методическое руководство по созданию безопасных условий труда, необходимой нормативно-правовой документации по охране труда,
- предусматривать выделение средств на охрану труда.
- проводить в пределах имеющихся средств обучение, переподготовку и аттестацию по охране труда и экологической безопасности работников,
- не принимать без согласования с Профкомом документы, касающиеся изменений условий и форм оплаты труда, аттестации, продолжительности рабочего времени, привлечения учителей и других работников к выполнению не свойственных им обязанностей или за пределами рабочего времени.

- проводить учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма, разрабатывать рекомендации и мероприятия по его снижению;
- ежегодно до 1 февраля информировать Профсоюз о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных условиях труда, на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 8.2.** Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.
- 8.3.** Контролировать объем педагогической нагрузки в индивидуальных планах учителей. При определении норм педагогической нагрузки учитывать ее структуру. В случае большой доли аудиторных часов корректировать нормы нагрузки.
- 8.4.** Применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 8.5.** Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
- 8.6.** Приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, обувь и других СИЗ (Приложение № 7).
- 8.7.** Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
- 8.8.** Недопущение к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда.
- 8.9.** Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ ОТ.
- 8.10.** Организовывать проведение периодических медицинских осмотров работников.
- 8.11.** Недопущение работников к исполнению обязанностей без медицинских осмотров.
- 8.12.** Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.
- 8.13.** Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников.
- 8.14.** Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
- 8.15.** Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 8.16.** Ознакомление работников с требованиями ОТ (Приложение №8).
- 8.17.** Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

Работник обязан:

- 8.18.** Соблюдать требования законов и нормативных правовых актов по охране труда.
- 8.19.** Каждый работник обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты от неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и потенциальных производственных рисков.
- 8.20.** Работник обязан содержать в исправном состоянии станки, инструменты и другую выделенную ему технику для выполнения работы и обеспечить соответствующий уход за ней. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщить своему

непосредственному руководителю. Работник обязан использовать выделенное ему оборудование по назначению. Запрещается его эксплуатация в личных целях.

8.21. Работник обязан сообщить работодателю или его представителю о любой рабочей ситуации, которая, по его мнению, создаёт угрозу жизни или здоровью. Работодатель не может требовать от работника возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться. О любом повреждении здоровью, какой бы степени тяжести оно ни было, незамедлительно сообщается руководителю организации.

Запрещается:

- курить за пределами специально отведённых для этого мест;
- принимать пищу на рабочем месте;
- оставлять личную и специальную одежду, личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в организацию или находится в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

8.22. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работники должны строго выполнять инструкции по охране труда, действующие в организации. Их нарушение влечёт за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

Работники должны, кроме того, выполнять все специальные предписания руководящего персонала по вопросам улучшения условий, охраны труда, которые являются специфическими для выполнения данной работы.

8.23. Устанавливается порядок и сроки прохождения обучения, инструктажа, проверки знаний правил, норм инструкции по охране труда и техники безопасности всеми работниками организации, включая руководящий состав, с учётом требований для определенных видов работ и профессий.

Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, Работодатель не допускает к работе на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основаниям для отстранения от работы или недопущения к работе.

8.24. Профсоюзный комитет:

- осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением Работодателем своих обязанностей в соответствии с законодательством об охране труда.

8.25. Профком обязуется:

- проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда, трудового законодательства и оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда.
- обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда и организовать их работу.
- совместно с Работодателем обеспечивать формирование и организацию деятельности совместной комиссии по охране труда.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Работодатель гарантирует:

-содействие деятельности Профкома, направленной на защиту трудовых прав работников,

-своевременное рассмотрение обращений, заявлений, требований и предложений Профкома и в случае их отклонения давать мотивированный ответ. Согласование с Профкомом документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников, в т.ч. правила внутреннего распорядка, режим работы всех категорий работников, распределение учебной нагрузки, Положения об аттестации педагогических и руководящих работников школы:

-перечисление профсоюзных взносов через бухгалтерию безналичным путем, по личному заявлению работника,

-установление председателю Профкома ежемесячных стимулирующих выплат к заработной плате в размере не менее 25% должностного оклада из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

9.2. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от работы, в т.ч.:

увольнение по инициативе Работодателя, председателя профкома и его заместителей допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Членам Профкома предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством свободное от работ время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

10. Профсоюзный комитет.

10.1. Содействует снижению социальной напряженности в коллективе.

10.2. Осуществляет контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, приема и увольнения, предоставления льгот и компенсаций, за уровнем жизни, заработной платы работников и вносит предложения в соответствующие органы по улучшению жизненного уровня работников.

10.3. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

10.4. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, коллективным договором

10.5. Обязуется содействовать эффективности работы школы присущими профкому методами и средствами. Содействует профессиональному росту работников школы.

10.6. Осуществляет контроль над соблюдением администрацией законодательной и иных нормативных актов по охране труда, получает информацию от администрации о состоянии условий и охраны труда, осуществляет проверку условий охраны труда, предусмотренных коллективным договором.

11. Социальная защита молодежи

11.1. В целях привлечения молодых специалистов в школы, к активному участию в ее развитии, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности стороны договорились:

11.1.1. Молодым работником, имеющим право на получение льгот и гарантий, предусмотренных данным разделом, считать работника в возрасте до 35 лет.

11.1.2. Создать Совет молодых специалистов.

11.1.3. Проводить ежегодные конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогов.

11.1.4. Обеспечить возможность бесплатно заниматься физической культурой, спортом, самодеятельностью.

11.1.5. Осуществлять систематическое моральное и материальное поощрение молодежного актива школы, ведущего общественную работу.

11.1.6. Производить доплаты молодым специалистам в течение первых трех лет работы.

11.1.7. Профком проводит работу по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи, вовлечению молодых людей в члены профсоюза.

12. Заключительное положение.

12.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах и находится у представителей сторон.

12.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

12.3. Текст коллективного договора, а также вносимые в него изменения и дополнения в течение 10 календарных дней доводятся до сведения работников образовательного учреждения. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

**Комиссия по контролю над выполнением обязательств
коллективного договора
МБОУ СОШ № 1 с. Канглы**

1. Ахметова А.А. – директор школы
2. Алиева З.Ш. – главный бухгалтер
3. Баратилова М.В. – председатель профкома
4. Сахиева З.К. – член ревизионной комиссии

Принято на собрании работников школы
«29» марта 2013 г.

Директор школы: _____ А.А.Ахметова

Председатель профсоюза : _____ М.В. Баратилова

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников
МБОУ СОШ №1 с.Канглы

1. Общие положения.

1.1. В соответствии и конституцией РФ каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбрать профессию, род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Трудовые отношения работников школы, муниципальных образовательных учреждений регулируется трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3. Настоящие правила внутреннего распорядка устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя и работников, ответственных за их соблюдение и исполнение (ст. 21-22 ТК РФ).

1.4. Настоящие Правила внутреннего распорядка:
-используются МБОУ СОШ № 1 с. Канглы и обязательны к исполнению всеми работниками школы.

1.5. Вопросы, связанные с установлением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом.

1.6. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ним трудовых договорах.

1.7. Текст «Правил внутреннего трудового распорядка» вывешивается в учреждении на видных местах.

2. Основные права и обязанности работодателя.

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- заключать и расторгать трудовые договоры с работниками;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка организации;
- поощрять работников;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, или иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2.Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать условия обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест.

3.Основные права и обязанности работников:

3.1.Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставлении ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, который гарантируется установленной Федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращение дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение договоров;
- защиту своих трудовых прав, свобод, интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными ФЗ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных ФЗ;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения работником пенсионного возраста.

3.2.Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

4.Рабочее время и время отдыха.

4.1.Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 29 ТК РФ) образовательного учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и коллективным договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

4.2. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная рабочая неделя (сокращенная продолжительность рабочего времени) - не более 36 часов в неделю (Закон "Об образовании")

4.3.Продолжительность рабочего времени, а также ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

4.4.Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом контракте (договоре)

4.4.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно Типового положения об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, на которые распространяются настоящие Правила, устанавливаются исходя из количества часов по учебной программе, плану обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

4.4.2. Первоначально оговоренный в трудовом договоре (контракте) объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре (контракте).

4.4.3. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре (контракте), учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу.

4.4.4. Трудовой договор (контракт) может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;

- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в т.ч. находящегося на ее попечении или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) по типовому положению об общеобразовательном учреждении.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается (ст. 77 ТК РФ)

4.4.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

б) восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

в) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.

4.4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (обсуждение нагрузки на методобъединениях,

педсоветах и др.) до ухода работника в отпуск, но не позднее сроков, за который он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

4.4.8. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя ОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом, мнение которого как коллегиального органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

4.4.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что как правило:

а) у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

б) Объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п.4.4.5

4.5. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

Расписание уроков составляет и утверждает Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдение санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

4.5.1. Педагогическим работникам там, где это, возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.5.2. Часы, свободные от уроков, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседание педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.6. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (параметры).

Продолжительность уроков 45, 40 или даже 35 минут установлена для обучающихся, поэтому пересчёта рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

4.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.7.1. В графике указывается, часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

4.7.2. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

Работа в выходной день компенсируется представлением другого дня для отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

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

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

4.8. Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурства составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте.

4.9. Время осенних, зимних, весенних, а так же время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, график работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Оплата труда педагогических и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника.

В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условие оплаты труда также сохраняются.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлено суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на последующий календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска.

Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством и правилами об очередных и дополнительных отпусках (ст.124 ТК РФ)

По письменному заявлению отпуск должен быть перенесён и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперёд.

4.11 Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении образовательного учреждения.

5. Поощрения за успехи в работе.

5.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

5.2. Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

5.3. Поощрения применяются Работодателем совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

5.4. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

5.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

5.6. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

6. Трудовая дисциплина.

Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения:

- все работники обязаны подчиняться руководителю организации и его представителям, наделенным административно-властными полномочиями, либо осуществляющим распорядительные функции, выполняя их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений;
- содержать и передавать по смене свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, а также поддерживать чистоту на рабочем месте, в подразделении и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину.

Запрещается:

- уносить с места работы документы, имущество, предметы или материалы, принадлежащие организации, без получения на то соответствующего разрешения;
- приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте;
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения.

За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе самостоятельно определить применяемые к работнику меры дисциплинарного взыскания. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (п.п. 5,6,7,8 ст. 81 ТК РФ, п. 1.2 ст. 336 ТК РФ);
- В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Лица из числа ППС могут быть уволены до истечения срока действия трудового договора в соответствии со ст. 336, п.6 ст. 81 ТК РФ за:

- ✓ Повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;
- ✓ Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- ✓ Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по вышеуказанным основаниям может производиться без согласия Профкома.

Применение, а также снятие дисциплинарных взысканий, производится в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РФ.

**Состав комиссии
МБОУ СОШ №1 по охране труда**

- 1.Шешенова А.Т. – заместитель директора по учебно-воспитательной работе
2. Самутова З.Х. – заведующая хозяйством
3. Огинский П.И.- учитель технологии (уполномоченный по охране труда)
- 4.Менгалиева Ж.С. – член профкома

Директор школы: _____ А.А.Ахметова

Председатель профкома: _____ М.В.Баратилова

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзного комитета
МБОУ СОШ №1 с Канглы
_____ М.В. Баратилова

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБОУ СОШ №1 с Канглы
_____ А.А.Ахметова.

**Положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного образовательного учреждения СОШ №1 с Канглы
Минераловодского района**

Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения (далее - положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края" и приказом Министерства образования Ставропольского края от 04 октября 2012 года № 932-пр «Об условиях оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений» и приказом управления образования администрации Минераловодского муниципального района № 869 от 12 ноября 2012 года.

2. Согласно условиям оплаты труда, определенным трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим положением, заработную плату работников муниципального образовательного учреждений следует определять исходя из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательных учреждений устанавливаются согласно разделу 1.3 настоящего положения.

4. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 3 положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 4 положения.

8. Условия оплаты труда педагогических работников учреждений дополнительного образования спортивного профиля приведены в разделе 5 Примерного положения.

9. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей производится по показателям, предусмотренным в разделе 6 Примерного положения.

8. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам образовательных учреждений приведен в разделе 5 положения.

9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях образования приведены в разделе 6 положения.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений приведен в разделе 7 положения.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 8 положения.

12. Назначение специалистов на должности заместителей руководителей образовательного учреждения производится при наличии у них I квалификационной категории или прошедшие аттестацию на соответствие занимаемой должности.

15. Педагогическим работникам учреждений дополнительного образования спортивного профиля устанавливаются ставки заработной платы согласно разделу 2 Примерного положения.

13. Ежемесячная доплата за ученую степень и почетное звание, ведомственное почетное звание (нагрудный знак), установленная пунктом 7 приказа, педагогическим работникам учитывается при начислении заработной платы за педагогическую нагрузку.

14. Экономия фонда оплаты труда учреждения может использоваться на оказание материальной помощи работникам в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения образования. Руководителю муниципального образовательного учреждения материальная помощь выплачивается согласно приказу управления образования администрации Минераловодского муниципального района в размере в соответствии с вышеуказанным положением при наличии экономии фонда оплаты труда.

II. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждений образования

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждений образования

2.1.1. Должностные оклады руководителей дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных и других образовательных учреждений всех типов и видов, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда

1	2	руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Руководитель (начальник, директор, заведующий) Имеющие I квалификационную категорию или прошедшие аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющие стаж работы в должности руководителей от 0 до 3 лет;	15000	14054	13198	12420
	Имеющие высшую квалификационную категорию или прошедшие аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющие стаж работы в должности руководителей более 3 лет;	17000	15917	14927	14035

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных и других образовательных учреждений всех типов и видов в зависимости от группы по оплате труда.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора заведующего, начальника) имеющие I квалификационную категорию или прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы в должности руководителей от 0 до 3 лет;	13500	12649	11878	11178
	имеющие высшую квалификационную категорию или прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющий стаж работы в должности руководителей более 3 лет;	15300	14325	13434	12631

2.1.3. Должностные оклады главных бухгалтеров, заместителей руководителя по финансово-экономическим вопросам устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Главный бухгалтер, заместитель руководителя по финансово-экономическим вопросам дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных и других учреждений всех типов и видов имеющий стаж работы в должности руководителей от 0 до 3 лет;	13500	12649	11878	11178

	имеющей стаж работы в должности руководителей более 3 лет	15300	14325	13434	12631
2.	Главный бухгалтер, заместитель руководителя по финансово-экономическим вопросам учреждений начального и среднего профессионального образования				
	имеющей стаж работы в должности руководителей от 0 до 3 лет;	13754	12632	12078	11357
	имеющей стаж работы в должности руководителей более 3 лет	15596	14585	13669	12836

Примечания к подпунктам 2.1.1 и 2.1.2:

1. При отсутствии в штатном расписании образовательных учреждений III и IV групп по оплате труда руководителей должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно-хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере 10 процентов к должностному окладу по их основной должности.

2.1.4. Размер должностного оклада руководителей учреждений образования, изложенных в п. 2.1.1, может устанавливаться учредителем исходя из среднемесячной заработной платы должностей работников, относимых к основному персоналу, согласно приложению N 5 к приказу с учетом следующих повышающих коэффициентов:

1-я группа по оплате труда - коэффициент 3,0;

2-я группа по оплате труда - коэффициент 2,5;

3-я группа по оплате труда - коэффициент 2,0;

4-я группа по оплате труда - коэффициент 1,5.

В случае превышения количества баллов при отнесении учреждений к I группе по оплате труда размер должностного оклада руководителя может быть установлен учредителем с учетом следующих корректирующих коэффициентов:

превышение в три раза - коэффициент 1,3;

превышение в два раза - коэффициент 1,2.

2.1.5. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":

N п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		Вожатый; помощник воспитателя Секретарь учебной части	3515 3682

2.1.6. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня":

N п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель Дежурный по режиму	3530 3698
2.	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения Старший дежурный по режиму	3884 4940

2.1.7. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы по ПКЧ (рублей)	Коэффициент повышения ставок заработной платы за квалификационную категорию	Ставка заработной платы с учетом коэффициента повышения руб.
1	2	3	4	5	6
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый имеющий II квалификационную категорию или прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности имеющей I квалификационную категорию имеющей высшую квалификационную категорию	4491	1,050 1,102 1,158	4716 4949 5201
2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель имеющий II квалификационную категорию или прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности имеющий I квалификационную категорию имеющий высшую квалификационную категорию	4715	1,050 1,103 1,158	4951 5201 5460

3.	3 квалификационный уровень	<p>Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель имеющий II квалификационную категорию или прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности имеющий I квалификационную категорию имеющий высшую квалификационную категорию мастер производственного обучения без категории имеющий II квалификационную категорию или прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности имеющий I квалификационную категорию имеющий высшую квалификационную категорию</p>	4988	<p>1,043</p> <p>1,095</p> <p>1,149</p> <p>1,040</p> <p>1,092</p> <p>1,147</p> <p>1,204</p>	<p>5202</p> <p>5462</p> <p>5731</p> <p>5188</p> <p>5447</p> <p>5721</p> <p>6006</p>
4.	4 квалификационный уровень	<p>Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) имеющий II квалификационную категорию или прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности имеющий I квалификационную категорию имеющий высшую квалификационную категорию. Учитель без квалификационной</p>	5200	<p>1,050</p> <p>1,102</p> <p>1,157</p>	<p>5460</p> <p>5730</p> <p>6016</p>

	категории имеющий квалификационную категорию или прошедший аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	II	1,106	5751
	имеющий квалификационную категорию	I	1,161	6037
	имеющий квалификационную категорию	высшую	1,219	6339
	имеющий квалификационную категорию		1,280	6656

Примечания:

1. Приведенные в настоящей таблице ставки заработной платы устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование и (или) квалификационную категорию.

2. Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования и квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования ставки заработной платы устанавливаются на 10 процентов ниже ставок заработной платы, предусмотренных для педагогических работников без квалификационной категории.

3. Педагогическим работникам, не имеющим высшего и среднего профессионального образования и квалификационной категории, ставки заработной платы устанавливаются на 15 процентов ниже ставок заработной платы, предусмотренных для педагогических работников без квалификационной категории.

4. Ставки заработной платы методистам методических, учебно-методических кабинетов (центров) устанавливаются с поправочным коэффициентом 1.2.

5. Ставки заработной платы педагогическим работникам лицеев, гимназий, реализующих программу повышенного уровня устанавливаются с поправочным коэффициентом 1.15.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера в процентах осуществляются к размеру ставки заработной платы без учета 15 % повышения.

**2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих
общеотраслевые должности служащих**

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждений образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" 3461 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" 4709 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" 5354 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" 6111 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей	Коэффициент повышения окладов за квалификационный уровень	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень			
делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, архивариус	3461	1,0	3461
2 квалификационный уровень			
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "старший"	3461	1,02	3530
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень			
Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, художник, лаборант	4705	1,00	4705
Техники всех специальностей без категории	4705	1,00	4705
2 квалификационный уровень			
Старший: инспектор по кадрам, диспетчер	4705	1,02	4799
Техники всех специальностей второй категории	4705	1,02	4799
Заведующие: хозяйством	4705	1,02	4799
3 квалификационный уровень			
Техники всех специальностей первой категории	4705	1,05	4940
Заведующий производством (шеф-повар)	4705	1,05	4940
4 квалификационный уровень			
Старший техник, механик	4705	1,07	5034
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень			
Без категории: экономист, бухгалтер, специалист по кадрам	5354	1,0	5354
2 квалификационный уровень			
II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юристконсульт	5354	1,03	5515
3 квалификационный уровень			

I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	5354	1,05	5622
4 квалификационный уровень			
Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	5354	1,1	5890

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатные расписания образовательных учреждений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	4535
2.	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	4925
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	6760
	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	5750

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3407 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3570 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3731 рублей

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4705 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4760 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4975 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5083 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5408 рублей

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3.3. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

III. Выплаты компенсационного характера

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

3.1.1. выплата за работу во вредных условиях труда в размере 25% должностного оклада, (оклада), ставки заработной платы устанавливается работникам, занимающим административные должности, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования.

3.1.2. оплата труда работников, ранее принятых по трудовым договорам и продолжающим деятельность до аттестации рабочих мест, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых установлены доплаты до 12 % и до 24 %, утвержденных приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579 (с изменениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей установлены компенсационные выплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

В каждом учреждении образования на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается выплата.

Компенсационные выплаты для остальных работников по указанным основаниям производятся в размерах, установленных по итогам аттестации рабочих мест, осуществленной организациями, имеющими лицензию.

3.2 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). <*>:

3.3.1 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации).

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20 20
2	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3	За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности – специалистам < **>	25
4	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
5.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-12-х классов	15 20
6.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
7.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе метематике	15

	иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (по уровням музыки)	10 10
8.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах всех типов и видов,	до 10
9.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными и психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	до 15
10.	Учителям, преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	до 5
11.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 25 до 50 до 100
12.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах всех типов и видов, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	до 20 до 35 до 50
13.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10
14.	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 20
15.	Работникам образовательных учреждений, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения	до 20
16.	Педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей за руководство отделом при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела)	до 30
17.	Помощникам воспитателей (в том числе дежурным по режиму) образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду.	до 30
18.	Инструктору-методисту за руководство отделениями по видам спорта при наличии на отделении не менее 300 учащихся	до 30
19.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей).	до 20

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют

минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения образования по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).

<*> Учителям и преподавателям выплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей пропорционально фактической наполняемости классов.

3.3.2. Выплата водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день в размере 25% оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

3.3.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.3.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.5. Оплата за сверхурочную работу

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

3.3.6. Работникам учреждений образования, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение

профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, с учетом критериев оценки качества, установленных в образовательном учреждении:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг учителями, а с 1 ноября 2012 года всем педагогическим работникам общеобразовательных учреждений и всем педагогическим работникам дошкольных учреждений района планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных работников.

Премирование руководителей муниципальных образовательных учреждений осуществлять как за счет бюджетных, так и за счет доходов от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности по приказу управления образования администрации Минераловодского муниципального района в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения по ходатайству профсоюзной организации. Руководителей, которым установлен должностной оклад в зависимости от среднемесячной заработной платы основных работников, премирование за счет средств учреждения не производится.

4.5. Централизованные до 5 процентов ассигнований фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений могут использоваться на премирование руководителей. В случае складывающейся экономии по фонду оплаты труда согласно штатному расписанию образовательного учреждения руководитель образовательного учреждения может премироваться за счет средств образовательного учреждения, согласно Положению об оплате труда работников учреждения, в соответствии с приказом учредителя (за исключением руководящих работников, должностные оклады которых установлены исходя из размера среднемесячной заработной платы работников, относимых к основному персоналу).

VI. Порядок

отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

6.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников),

сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
4.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
6.	Количество работников в образовательном учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	10,5
		I квалификационную категорию	
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
7.	Наличие групп продленного дня		до 20
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
9.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ):		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5

	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (кабинетов)	за каждый класс (кабинет)	до 10
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
12.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой		до 15
13.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
14.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе образовательных учреждений	до 30
		в других случаях	до 15
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений		до 20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
19.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
20.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
21.	Количество детей в возрасте от 0 до 18 лет, охваченных психолого-педагогической и медико-социальной помощью	за каждого ребенка	0,5

22.	Наличие "Школы для родителей"		10
23.	Количество специальных (коррекционных) классов в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждый класс	10
24.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном учреждении медико-психологического типа и вида помещений для разных видов деятельности (сенсорная комната, кабинет ЛФК, бассейн, театральная студия, творческая мастерская, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	15
25.	Внедрение в деятельность образовательных учреждений района адресных, вариативных программ и технологий сопровождения ребенка и его семьи	За каждую карту ППМС сопровождения	1
26.	Охват услугами по специализированному психолого-педагогическому сопровождению детей "группы риска", их семьей	За каждую семью, зарегистрированную в социальном паспорте учреждения	2
27.	Количество коррекционно-развивающих групп для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
28.	Количество коррекционно-развивающих групп для детей раннего возраста в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
29.	Количество групп совместного пребывания для детей с ограниченными возможностями здоровья и их родителей в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	За каждую группу	10
30.	Сохранение и улучшение материально-технической базы учреждения	%	10, но не более 30
31.	Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 24

32.	Обеспечение условий в Учреждении для выполнения: требований пожарной безопасности - требований охраны труда	за каждый акт, предписание	при наличии 0 при отсутствии 5 при наличии 0 при отсутствии 5
-----	---	----------------------------	--

6.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

6.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2 раздела 5 настоящего положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится образовательное учреждение,

6.9. Районные, городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей.

6.10. Учреждения дополнительного образования детей относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

6.11. Управление образования администрации Минераловодского муниципального района, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные учреждения:

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на I группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

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

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	ДЮСШ	свыше 350	до 350	до 250	-
3.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебно-производственные комбинаты, центр образования.	свыше 500	до 500	до 350	до 200

VII. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждений образования

7.1. При определении должностного оклада руководящих работников образовательных учреждений (директор, заведующий, начальник, заместитель, руководитель филиала) учитываются:

группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно разделу 6 настоящего приложения;

результаты аттестации.

7.2. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

7.3. Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.5. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

7.6. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

7.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.8. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

7.9. Изменение размеров должностных окладов производится при:

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.10. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной

работы, тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несут их руководители.

VIII. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях образования

8.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

8.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

8.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего приложения.

8.4. Ставки заработной платы учителей (преподавателей), устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе "динамического часа" для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, 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. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными

характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

8.5. Продолжительность рабочего времени:

женщин, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности - 36 часов работы в неделю.

8.6. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 8.1 составляет 40 часов в неделю.

8.7. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений при возложении на них в счет сохраняемой ставки заработной платы в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

8.9. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

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

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

заработная плата, установленная при тарификации, в размере ставки заработной платы, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку заработной платы и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

8.10. Ставки заработной платы (должностные оклады) перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

8.11. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 8.11, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачиваются

дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 8.10, осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.

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

При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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

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

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

включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

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

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

8.14. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, не установлен.

IX . Порядок исчисления

заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности)

9.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

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

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

9.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

9.4. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителями муниципальных образовательных учреждений по согласованию с учредителем.

Х. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 8.1;

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

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

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Согласовано:
 Председатель профкома
 МБОУ СОШ №1 с. Канглы
 _____ Баратилова М.В.

Утверждаю:
 Директор МБОУ СОШ №1
 с. Канглы
 _____ Ахметова А.А.

**Перечень
 должностей и профессий
 МБОУ СОШ №1 с.Канглы
 с ненормированным рабочим днем.**

№	должность	Трудовой отпуск (к.дн.)	Дней к трудовому отпуску	Всего дней (к.дн.)
2	заместитель директора по учебно-воспитательной работе	56	4	60
3	заместитель директора по воспитательной работе	56	4	60
4	заместитель директора по административно-хозяйственной работе	28	4	32
5	главный бухгалтер	28	4	32
7	секретарь	28	3	31

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №1 с. Канглы Минераловодского района Ставропольского края в лице директора школы: _____
именуемое в дальнейшем «Работодатель» и гражданин

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Договор составляется на определенный срок

(указать причину заключения договора)

2. Срок действия договора. Начало работы _____

Окончание работы _____

3. Срок испытания: _____

4. Работник должен выполнять следующие обязанности:

5. Работодатель обязуется организовать труд работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности, своевременно выплачивать обусловленную договором заработную плату.

6. Особенности режима рабочего дня: _____

Ответственность сторон.

1. В случае невыполнения условий настоящего договора, Работник несёт ответственность за результаты работы.

2. В случае невозможности выполнения работы, Работник обязан своевременно уведомить об этом Работодателя.

Действия договора, разрешение споров и заключительные положения.

1. В своей деятельности стороны руководствуются действующим гражданским, трудовым законодательством РФ, а так же отраслевыми и территориальными актами.

2. Изменение условий договора или его прекращение производится по соглашению сторон.

3. Договор может быть расторгнут по инициативе одной из сторон в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

Адреса сторон

«РАБОТОДАТЕЛЬ»

МБОУ СОШ №1 с. Канглы
ИНН 2630025664
Телефон 7-26-26

А.А.Ахметова

«РАБОТНИК»

(подпись)

Второй экземпляр получил

(подпись)

Согласовано:
 Председатель профкома
 МБОУ СОШ №1 с. Канглы
 _____ Баратилова М.В.

Утверждаю:
 Директор МБОУ СОШ №1
 с. Канглы
 _____ Ахметова А.А.

**Перечень
 должностей и профессий МБОУ СОШ №1 с. Канглы, обеспечивающихся
 спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, моющими и
 обезвреживающимися средствами.**

№	Должность	Перчатки (рукавицы)	Халат	Моющие средства	Дез. средства
1	Уборщик территории	1 пара в месяц	1 в год		
2	Рабочий по комплексному обслуживанию помещений	1 пара в месяц	1 в год	1 брусок в месяц	
3	Рабочий по комплексному обслуживанию помещений и ремонту зданий	1 пара в месяц	1 в год	1 брусок в месяц	
4	Лаборант		1 в год	1 брусок в месяц	
5	Учитель технологии		1 в год	1 брусок в месяц	
6	Заведующая производством		1 в год		
7	Повар		1 в год	1 брусок в месяц	
8	Кухонная рабочая	1 пара в месяц	1 в год	1 брусок в месяц	1 кг в месяц

**Соглашение
по охране труда и технике безопасности**

№	Содержание мероприятия	Сроки исполнения	Затраты тыс. руб.	Ответственные за исполнение	Примечание
1.	Противоклещевая обработка	2 квартал 2013г. 2014г. 2015 г.	4.000	Управление образования	
2.	Проведение диспансеризации работников школы	3 квартал 2013г. 2014г. 2015 г.	-	Администрация школы	
3.	Проведение диспансеризации учащихся	3 квартал 2013г. 2014г. 2015 г.	-	Администрация школы	
4.	Организация зоны отдыха для работников школы.	В течение 2013г.	5.000	Администрация школы. Профком.	
5.	Переоборудование помещений старой школы для занятий спортом учеников и работников школы.	2013г. 2014г.	100.000	Администрация школы.	
6.	Переоборудование помещений старой школы для занятий по интересам (экологическая и эстетическая направленность)	2013г. 2014г.	10.000	Администрация школы.	

Директор школы:

Ахметова А.А.