

## **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 2010 – 2012 годы, Отраслевым соглашением по учреждениям системы образования Ставропольского края и иных нормативных правовых актов сфере труда и является основным правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения работников и работодателя в МОУ СОШ №1 села Канглы Минераловодского района и устанавливающим взаимные обязательства сторон в лице их представителей.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

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

Работники учреждения, интересы которых представляет профсоюзный комитет профсоюзной организации МОУ 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 МОУ 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 выработывает 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.

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 МОУ 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 6 и 21 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:

-правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором (контрактом), а также учебным расписанием и годовым календарным графиком, регламентируется рабочее время и время отдыха работников,

-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 ежегодные отпуска большой продолжительности, причем путем присоединения дополнительного отпуска к ежегодному отпуску.

**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, 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.

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

**5.7.** 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.

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

### **7.5. Стороны обязуются добиваться:**

- сохранения права педагогических работников на пенсию за выслугу лет;
- льгот по оплате коммунальных услуг, оплаты командировочных расходов работникам образования в период повышения их квалификации и аттестации.

## **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.
- 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.
- 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.

**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 недопущение 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 надбавки к заработной плате или предоставление дополнительных 12 дней отпуска.

#### **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 вносим 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.**Обязуется содействовать эффективности работы школы присущими профкому методами и средствами. Содействует профессиональному росту работников школы..

**10.5.**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.** Оказывать за счет средств школы единовременную материальную помощь работникам.

**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  
МОУ 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  
«25» декабря 2009 г.

Директор школы: \_\_\_\_\_ А.А.Ахметова

Председатель профсоюза : \_\_\_\_\_ М.В. Баратилова

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка для работников**  
**муниципального общеобразовательного учреждения средняя**  
**общеобразовательная школа № 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 МОУ 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 уставлена 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  
МОУ СОШ №1 по охране труда**

1. Шешенова А.Т. – заместитель директора по учебно-воспитательной работе
2. Самутова З.Х. – заместитель директора по АХЧ
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**

Председатель Профкома  
МОУ СОШ № 1 с. Канглы  
\_\_\_\_\_ М.В. Бартилова

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МОУ СОШ № 1 с. Канглы  
\_\_\_\_\_ А.А.Ахметова  
«01»января 2010г

**Положение  
по оплате труда работников МОУ СОШ № 1 с. Канглы**

**Общие положения**

Настоящее Положение по оплате труда работников школы, подведомственной управлению образования администрации Минераловодского муниципального района разработано в соответствии с Постановлением Главы администрации Минераловодского муниципального района от 17.10.2008 года № 849 приказом управления образования № 320 от 30.09.2009 года «О внесении изменений в приказ начальника управления образования от 20 октября 2008 года № 405 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений образования», приказа управления образования администрации Минераловодского муниципального района № 166 от 19.04.2010 года «О внесении изменений и дополнений в приказ начальника управления образования администрации Минераловодского муниципального района от 04.12.2008 года № 468 «О внесении изменений в приказ начальника управления образования от 20.10.2008 г. № 405 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений образования»

1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим положением, заработную плату работников школы следует определять исходя из:

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

2. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады и ставки заработной платы работников школы устанавливаются согласно разделу 1.3 настоящего положения «Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих».

3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем 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.

4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным

практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности, так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам школы согласно разделу 2 настоящего положения.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения образования согласно разделу 3 настоящего положения.

7. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам приведен в разделе 4 настоящего положения.

8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении образования приведены в разделе 5 настоящего положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам школы приведены в разделе 6 настоящего положения

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 настоящего положения.

11. Назначение специалистов на должности руководителя и заместителей руководителя общеобразовательного учреждения производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

12. В настоящее положение могут вноситься изменения и дополнения.

## **Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников школы**

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников школы

1. Заместителям руководителя учреждения образования и главному бухгалтеру должностной оклад устанавливаются в следующих размерах:

на 10% ниже должностного оклада руководителя при наличии высшей квалификационной категории;

на 20% ниже должностного оклада руководителя при наличии I квалификационной категории;

на 30% ниже должностного оклада руководителя без наличия квалификационной категории;

2. Должностные оклады:

заведующий библиотекой – 5 700 рублей;

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый	
		без квалификационной категории	4152
		имеющий II квалификационную категорию	4360
		имеющий I квалификационную категорию	4576
		имеющий высшую квалификационную категорию	4808

2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог; без квалификационной категории имеющий II квалификационную категорию имеющий I квалификационную категорию имеющий высшую квалификационную категорию	4360 4576 4808 5048
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; без квалификационной категории имеющий II квалификационную категорию имеющий I квалификационную категорию имеющий высшую квалификационную категорию	4576 4808 5048 5300
4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физического воспитания; учитель; учитель-логопед без квалификационной категории имеющий II квалификационную категорию имеющий I квалификационную категорию имеющий высшую квалификационную категорию	4808 5048 5300 5564

### **Примечания:**

1. Приведенные в настоящей таблице должностные оклады 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 должностные оклады устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов, предусмотренных для специалистов без квалификационной категории.

3. Педагогическим работникам, не имеющим высшего и среднего профессионального образования и квалификационной категории, должностные оклады устанавливаются на 15 процентов ниже должностных окладов, предусмотренных для специалистов без квалификационной категории.

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

Минимальные размеры окладов работников школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

Старший кассир 3200 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Секретарь руководителя 4350 рублей;

Техник 4350 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Бухгалтер совмещ. (ст.кассир) 4950 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			
2 квалификационный уровень			
Старший кассир	3200	1,02	3264
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
секретарь руководителя	4350	1,00	4350
Техник	4350	1,00	4350
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
3 квалификационный уровень			
Бухгалтер совмещ. (ст.кассир)	4950	1,0	4950
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности профессий рабочих»			
1 квалификационный уровень (1,2,3 разряд)			
Сторож	3150	1,00	3150
Уборщик служебных помещений	3300	1,00	3300
Гардеробщик	3150	1,00	3150
2 квалификационный уровень (4,5,6,7,8 разряд)			
Лаборант	4350	1,00	4350

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

1. Минимальные размеры окладов рабочих общеобразовательного учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

Сторож 1 разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 3150 рублей  
 Уборщик служебных помещений 2 разряда в соответствии с



Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300 рублей
Гардеробщик 1 разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3150 рублей
Рабочий по комплексному обслуживанию здания 2 разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300 рублей
Уборщик территории 2 разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300 рублей

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

3. Вопрос об установлении конкретному рабочему ставки заработной платы 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.

## **Раздел 2. Выплаты компенсационного характера**

*Работникам учреждения образования производится досчет до минимального размера оплаты труда в размере 4330 рублей с 01 января 2009 года.*

### 2.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда

2.1.1. доплата за работу во вредных условиях труда в размере до 25% должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам, занимающим административные должности: директор, заместители директора по УВР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер), должности учителей: старший вожатый, концертмейстер, педагоги дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, воспитатель, преподаватель-организатор ОЮЖ, учитель-логопед.

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

В учреждении образования на основании указанного Перечня по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3.10.1986г. № 387/22-78.

### 2.2. Доплата за работу в особых условиях труда:

№ п/п	Наименование работ	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	До 20
2	Специалистам и педагогическим работникам за работу в образовательном учреждении, работающим в сельской местности	25
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	До 20

### Примечания к таблице:

Перечень работников и конкретные размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения образования по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении и должности повышается должностной оклад (ставка заработной платы).

### 2.3. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы
1.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой):	
	1-4-х классов	15
	5-11-х классов	20
2.	Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей	до 10

3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ	До 15 До 10 До 8  До 5
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами в школе	До 10
5.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, учебными мастерскими	До 25
6.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательного учреждения за работу в аттестационных комиссиях:	До 15
7.	Учителям за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	До 5
8.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10
9.	Специалистам, педагогическим работникам, проводящим инновационную, исследовательскую работу	До 15

### **Примечание.**

Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждения образования соответствующими типовым положением об образовательном учреждении, либо классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательном учреждении, расположенном в сельской местности. Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере до 50 процентов от установленной доплаты пропорционально фактической наполняемости классов.

### **2.3. Доплаты работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда:**

2.3.1. Доплата за работу в ночное время в размере 35 % часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период с 22-00 часов до 6-00 часов.

2.3.2. 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.

2.3.3. Работникам учреждения 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 доплата 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 доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление доплат 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 доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

### **Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. Премирование работников производится в пределах планового фонда оплаты труда в соответствии с Положением о премировании работников МОУ СОШ № 1 с. Канглы.

3.2. Руководителю и специалистам муниципального учреждения, ежемесячно производить доплату:

имеющим почетное звание «народный» – в размере до 30 процентов, «заслуженный» – до 20 процентов установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере до 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

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

3.3. Заместителям директора по учебно-воспитательной работе, по административно-хозяйственной части, главному бухгалтеру устанавливается доплата за сложность, эффективность и результативность работы в следующих размерах:

- заместитель директора по УВР - до 60 %,
- заместитель директора по АХЧ - до 40 %,
- главному бухгалтеру - до 50 %.

3.4. Выплаты к заработной плате молодым специалистам – учителям муниципальных учреждений образования - 1000 рублей.

#### **Раздел 4. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам**

4.1. Аттестация педагогических и руководящих работников общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 № 1908.

4.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов 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).

4.4. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда работников определены в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации.

4.5. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим 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-х 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.

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

4.7. 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.

4.8. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает 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 управления образования администрации Минераловодского муниципального района.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательного учреждения несет его руководитель.

## **Раздел 5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в общеобразовательном учреждении**

5.1. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников общеобразовательного учреждения 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 и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов педагогической работы в неделю:

учителям V–XI классов общеобразовательного учреждения, педагогам дополнительного образования;

за 20 часов педагогической работы в неделю – учителям I–IV классов образовательного учреждения;

за 36 часов педагогической работы в неделю - педагогу-психологу, социальному педагогу, старшим вожатым; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) общеобразовательного учреждения;

5.3. Должностные оклады учителей, перечисленных в пункте 5.2, 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 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, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.4. Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности; учителя-логопеда, педагога-психолога – 36 часов работы в неделю.

5.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 5.2 – 5.4, составляет 40 часов в неделю.

5.6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада 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 общеобразовательного учреждения при возложении на них в счет сохраняемого должностного оклада в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

5.7. Учителям общеобразовательного учреждения, 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 должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить 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.

5.8. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими педагогической работы в объеме:

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

5.9. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 5.8, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 5.8, 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.

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

При установлении учителям, 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 в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем, 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 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 учредителя, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.



5.11. 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 осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, 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, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

5.12. Верхний предел объема учебной нагрузки, который может быть определен учителям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении не установлен.

## **Раздел 6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам общеобразовательных учреждений**

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей 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;

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

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

6.2. Тарификация учителей 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 отдельно по полугодиям.

6.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

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

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

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

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

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

## **Раздел 7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников общеобразовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу учителей привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

за часы педагогической работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 6.1;

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

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

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

Согласовано:  
 Председатель профкома  
 МОУ СОШ №1 с. Канглы  
 \_\_\_\_\_ Баратилова М.В.

Утверждаю:  
 Директор МОУСОШ №1 с. Канглы  
 \_\_\_\_\_ Ахметова А.А.

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

№	должность	Трудовой отпуск (к.дн.)	Дней к трудовому отпуску	Всего дней (к.дн.)
<b>1</b>	директор	56	7	63
<b>2</b>	заместитель директора по учебно-воспитательной работе	56	4	60
<b>3</b>	заместитель директора по воспитательной работе	56	4	60
<b>4</b>	заместитель директора по административно-хозяйственной работе	28	4	32
<b>5</b>	главный бухгалтер	28	4	32
<b>6</b>	бухгалтер	28	4	32
<b>7</b>	секретарь	28	3	31

Согласовано  
 Председатель профкома  
 МОУ СОШ №1 с. Канглы  
 \_\_\_\_\_ Баратилова М.В.

Утверждаю  
 Директор МОУ СОШ  
 №1 с. Канглы  
 \_\_\_\_\_ А.А.Ахметова

**Перечень  
 должностей и профессий МОУ 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 2010г. 2011г. 2012г.	4.000	Управление образования	
2.	Проведение диспансеризации работников школы	3 квартал 2010г. 2011г. 2012г.	-	Администрация школы	
3.	Проведение диспансеризации учащихся	3 квартал 2010г. 2011г. 2012г.	-	Администрация школы	
4.	Организация зоны отдыха для работников школы.	В течение 2010г.	5.000	Администрация школы. Профком.	
5.	Переоборудование помещений старой школы для занятий спортом учеников и работников школы.	2010г. 2011г.	100.000	Администрация школы.	
6.	Переоборудование помещений старой школы для занятий по интересам (экологическая и эстетическая направленность)	2011г. 2012г.	10.000	Администрация школы.	

**Директор школы:**

**Ахметова А.А.**

Утверждено на общем собрании работников школы 25.12.2009г.