

# Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Баганской средней общеобразовательной школы № 1  
(МБОУ Баганской СОШ № 1)

на 2019 – 2022 годы

От работодателя:

Директор Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения Баганская средняя  
общеобразовательная школа № 1  
Н.В.Петрушкевич



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Баганской средней  
общеобразовательной школы № 1  
Е.А.Васинёва

(подпись)

Принят на общем собрании трудового коллектива МБОУ Баганской  
СОШ № 1 29.01.2019 г. протокол № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе  
социальной защиты населения и трудовых отношений администрации  
Баганского района

Регистрационный № 04-19 от «30» января 2019 г.

Главный специалист по труду М.И.Толкачева

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ Баганской СОШ № 1.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями (указываются полные названия соглашений).

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) Васинёвой Елены Анатольевны, работодатель в лице его представителя - директора школы Петрушкевич Натальи Викторовны.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 25 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома.

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

3) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, премировании работников, доплатах.

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

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

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на

неопределённый срок.

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

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

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

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов

управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим учителем.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обязательствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Баганской СОШ № 1.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования

соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.)

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет, не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 2 ФЗ от 24.11.1995 года № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

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

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом

рационального использования рабочего времени учителя и нагрузки учащихся. При наличии перерывов в расписании более 2 часов и при наличии денежных средств возможно установление доплат учителям в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Баганской СОШ № 1.

Учителям, работающим на ставку, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению, если работодатель не может обеспечить условия для работы в школе.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников 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 и каникулы утверждаются приказом руководителя.

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

5.11. В каникулярное время педагогический, технический обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и другое), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

#### 5.13. Продолжительность отпуска:

педагогические работники - 56 календарных дней;

заведующий детским садом, воспитатели - 42 календарных дня;

учебно-вспомогательный персонал - 28 календарных дней;

младший обслуживающий персонал - 28 календарных дней;

для инвалидов I и II групп – 30 календарных дней (ст.23 Закона № 181-ФЗ от 24.11.1995).

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

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

#### 5.14. Работодатель обязан:

5.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- нанятым на работу с вредными и опасными условиями труда и в соответствии со ст. 117 ТК РФ
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ

5.14.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье \_1-2\_ дня;
- в связи с переездом на новое место жительства \_1-2\_ дня;
- для проводов детей в армию \_1-2\_ дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) \_\_2-3\_\_ дня;
- на похороны близких родственников\_\_1-2\_\_дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы 5 дней;
- работающим инвалидам 5 дней;

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

5.15. Общим выходным днём считается воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.1 ТК РФ)

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств

педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемены). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе:

- Положения о системе оплаты труда работников МБОУ Баганской СОШ № 1 (Приложение № 4)

- Положения о Совете образовательного учреждения (Приложение №5)

6.2. Оплата труда работников МБОУ Баганской СОШ № 1 осуществляется на основе Постановления губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 г № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области» и Постановления губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 г № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», областного отраслевого соглашения.

6.3. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 15 числа за первую половину месяца и 30 числа за вторую половину месяца путем перечисления на счет работника в Банке.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы до 30 числа работодателем, на основании доверенности, работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Фактом получения расчетного листка является подпись работника в «Журнале выдачи расчетных листков».

Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет руководитель Муниципального казенного учреждения «Центр бухгалтерского, информационного обеспечения и муниципальных закупок Баганского района»

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты

труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Баганской СОШ № 1 и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Заработная плата педагогических работников определяется с учетом:

- оклад педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, включает в себя оплату труда за учебную нагрузку (учебные часы) педагогического работника с учётом повышающих коэффициентов и других выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда педагогических работников. К другим выплатам относятся: заведование кабинетом, классное руководство, за проверку тетрадей;

- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- оплату по районному коэффициенту.

6.6. Изменение должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук;
- при увеличении стажа работы по профилю.

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

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу

помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

6.9 Размер и перечень компенсационных выплат работникам школы устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Баганской СОШ № 1 (приложение № 4).

6.10. Выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Баганской СОШ № 1 (приложение № 4).

6.11. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Советом школы с учетом мнения представителя работников школы и по представлению директора школы ежемесячно. Порядок рассмотрения Советом школы вопросов о стимулировании работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Баганской СОШ № 1 (приложение № 4).

6.12. Оплата труда педагогических работников школы за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

6.14. При выплате заработной платы директор школы обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об объеме денежной суммы, подлежащей выплате.

6.15. Директор школы обеспечивает занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату зарплаты производит в полном размере.

6.16. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работником производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

6.17. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

6.18. Начисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпусков, производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.19. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется исходя из последних двенадцати календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

6.20. При наличии средств или фонда экономии заработной платы устанавливается доплата:

- при выходе на пенсию по возрасту – месячная ставка заработной платы;
- при рождении ребенка – месячный оклад;
- в случае длительного лечения (операции) – месячный оклад.

6.21. Удержание заработной платы у работников производится в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.

6.22. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора школы в письменной форме, если заработная плата задерживается на срок более 15 дней.

6.23. Бастующим работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

6.24. Работодатель обязуется:

6.24.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. ст.234 ТК РФ.

6.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам

6.26. Рост реальной заработной платы работников школы должен составлять не менее 7% в год.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение и строительство.

7.3. Компенсирует стоимость оплаты за проживание работников в общежитии.

7.4. Обеспечивает содержание жилых домов в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также предоставления общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

7.5. Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности, при имеющемся жилом фонде, принадлежащем организации, по согласованию с учредителем.

7.6. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере определенном правительством, учредителями.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.7. Организует в учреждении общественное питание.

7.8. Обеспечивает удешевление питания, размер которого определяется с учётом мнения Совета образовательного учреждения.

7.9. Оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённым с учётом мнения профкома перечню оснований представления материальной помощи и её размеры (приложение №\_2).

7.10. Осуществляет выплату дополнительного выходного пособия в размере среднего месячного заработка следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- всем работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения.

### **VIII. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 7).

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

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

8.8. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие

нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220ТК РФ).

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

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

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

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

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

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

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

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

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы, среднего заработка.

8.19. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов нетрудоспособности, лечение и отдых.

8.23. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для

членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.24. Проводить обучение проверки знаний требований охраны труда для руководителей и специалистов.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения, с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере - 1%- (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по

инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Обязательства профсоюзного комитета**

10. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они

уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, распределением стимулирующих выплат работникам учреждения.

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

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

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

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

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

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных положением о материальной помощи.

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

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Осуществляют контроль за реализацией, плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываться о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

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

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

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение о материальной помощи.
3. Положение об условиях режима рабочего времени педагогических работников.
4. Положение о системе оплаты труда работников МБОУ Баганской СОШ № 1.
5. Положение о Совете МБОУ Баганской СОШ № 1.
6. Порядок прохождения медосмотра работниками школы.
7. Отраслевые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений.

Приложение № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Баганской СОШ № 1

\_\_\_\_\_ Н.В.Петрушкевич

## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МБОУ БАГАНСКОЙ СОШ № 1**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников школы. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав.

### **ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ:**

Работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной школе. При приеме на работу администрация обязана потребовать от поступающего на работу:

1. Паспорт или другой документ, удостоверяющий личность.
2. Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.
3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
4. Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН).
5. Документы военного учета для военнообязанных.
6. Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки.
7. Медицинскую карту с отметкой о прохождении медосмотра и допуска к работе.
8. Справку о наличии/отсутствии судимости.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

- При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

- Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах. Приём на работу оформляется приказом.

Работодатель обязан ознакомить работника с действующими правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договорам.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытанием работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать 6 месяцев. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

## ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА:

Работники школы обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом МБОУ Баганской СОШ № 1, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями.

б) соблюдать дисциплину труда - основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности: своевременно и точно исполнять распоряжения администрации

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

г) соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в

выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты

д) быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива.

е) систематически повышать свой идейно-теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию.

ж) быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах.

з) содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

и) экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу

к) проходить в установленные сроки периодически медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров.

Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения урока /занятий/ и перемены, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, обо всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщать администрации.

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

Педагогические работники проходят один раз в пять лет аттестацию педагогических кадров.

Круг основных обязанностей (работ) педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется Уставом МКОУ Баганской СОШ № 1, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

#### **ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

Администрация школы обязана:

а) обеспечить соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом МБОУ Баганской СОШ № 1 и Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

в) обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы школы, своевременно

применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива.

г) работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующего законодательства.

д) совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда: организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ.

е) обеспечить систематическое повышение работниками школы их профессиональной квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

ж) принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем

з) неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы.

и) создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников школы, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правила пожарной безопасности.

к) обеспечить сохранность имущества школы, сотрудников и учащихся, организовать горячее питание учащихся и сотрудников школы, выдавать з/плату в установленные сроки, обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда з/платы

л) чутко относиться к повседневным нуждам работников школы. Обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий. Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма сообщает в Управление образования администрации района в установленном порядке.

#### **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ:**

-Для работников школы устанавливается 6 дневная рабочая неделя, сторожа работают согласно рабочего графика.

- Рабочее время всех педагогов, включая администрацию, 36 часов в неделю, для остальных рабочих 40 часов.

- Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (с.23 Закона № 181-ФЗ от 24.11.1995).

- Учебная нагрузка на первом, втором и третьем уровне образования, соответствующая одной ставке заработной платы 18 часов в неделю,

режим работы согласно расписанию школы (нормируемая часть), 18 часов - ненормируемая часть. Ненормируемая часть - это время, используемое для подготовки к урокам, участие в школьных мероприятиях, заседаниях педсоветов, кафедр, МО, НОУ. Работники школы могут привлекаться к дежурству по школе.

- Начало работы школы 8:00 часов.
- Приход дежурного педагога 8:30 часов.
- Учителя начальных классов встречают учащихся своих классов до начала занятий и провожают учащихся по окончании занятий.
- Учителя начальных классов сопровождают учащихся в столовую, в холодное время года следят за тем, чтобы каждый ребенок был одет по сезону.

Начало занятий 1-ой смены 9:00, 2-ой смены 13.55.

Окончание занятий 1-ой смены 14:40, 2-ой смены 18:30.

Учебные занятия могут осуществляться как в одну смену (при наличии необходимого числа учебных кабинетов), так и в две смены.

-Факультативные, дополнительные занятия, элективные курсы проводятся: для первой смены не раньше, чем через 2 часа после окончания основных занятий; для второй смены с 9:00.

Установить единые дни:

родительские собрания – пятница;

генеральные уборки школы, кабинетов, закрепленной территории

- четверг;

педсоветы, производственные совещания - вторник.

- Спортивные секции для 8- 11 классов заканчивают работу в 20:00.

Внеклассные мероприятия до 20:00, для 10-11 классов не позднее 21:00.

Все учителя обязаны находиться на рабочем месте за 15 минут до начала урока, кружков, секций, факультативов. Режим работы педагогического персонала уточняется на начало учебного года и оговаривается индивидуально с каждым педагогом.

- Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности.

Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени, в графике их работы предусматривается еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

Администрация привлекает педагогических работников, в том числе руководителей к дежурству по школе. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после окончания.

График дежурства составляется и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График вывешивается на видном месте.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией

школы к педагогической и организационной работе, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний /мелкий ремонт, работа на территории школы, охрана школы и другое/ в пределах установленного им рабочего времени.

Общие собрания трудового коллектива школы проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. Занятия внутришкольных методических объединений учителей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть.

Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные не реже четырех раз в год.

Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия внутришкольных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2-х часов, родительское собрание 1,5 часа, собрание школьников и заседаний организаций школьников 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часов. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

а/ изменять по своему усмотрению расписание уроков /занятий/ и график работы

б/ отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, занятий и перерывов /перемен/ между ними

в/ удалять учащихся с уроков /занятий/

г/ курить в помещении школы

Администрация школы обязана вести строгий учет рабочего времени.

В случае болезни работник школы ставит в известность администрацию школы. В режим работы школы могут вноситься изменения в случае производственной необходимости. Изменения вводятся по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляются приказом по школе.

За нарушения режима работы работники несут ответственность, предусмотренную трудовым кодексом.

### ВНЕШНИЙ ВИД ПЕДАГОГОВ И ПЕРСОНАЛА:

Внешний вид педагогов и вспомогательного персонала - одно из условий эффективности учебного процесса и обеспечения дисциплины в школе. От внешнего вида зависит стиль отношений педагогов и воспитанников, воспитание культуры учащихся.

Внешний вид - прическа, одежда, обувь, состояние кожи лица, рук – должны срабатывать на цели учебно-воспитательного процесса, он зависит от предмета преподавания, иногда от темы конкретного урока.

Работникам столовой запрещается носить ювелирные украшения, находиться на рабочем месте без головных уборов.

Основное требования к внешнему виду педагогов и вспомогательного персонала:

- опрятность,
- строгий деловой стиль.

#### ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ:

Отстранение от работы производится директором или завучем школы. Педагог может быть отстранен от работы, включая учебные занятия, в случае совершения им преступления или появления в школе в состоянии алкогольного опьянения, применения физического насилия к учащимся, в случаях травматизма учащихся, в силу болезненного состояния делающего нецелесообразным проведение занятий.

Проведение учебных занятий, создающих угрозу жизни здоровью учащихся.

Все отстранения от работы оформляются приказом по школе. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с учителями определены ст. 336 ТК РФ.

#### ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ:

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу применяются поощрения:

- объявление благодарности, выдача премии, награждение почетными грамотами;
- представление к почетным званиям;
- иные формы поощрения, предусмотренные коллективным договором.

За совершение дисциплинарного проступка или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок применения взысканий определен ст. 193, 194 ТК.РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка составлены на основе следующих документов:

1. Закон № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Приказ Министерства просвещения №223 от 23.12.1985г. « Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка».

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Баганской СОШ № 1

\_\_\_\_\_ Н.В.Петрушкевич

## **ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее положение вводится в целях оказания материальной помощи работникам школы, оказавшимся в трудном материальном положении.

1.2. Для оказания материальной помощи могут использоваться средства стимулирующей части фонда заработной платы, средств от предпринимательской деятельности и средства профсоюза - для членов профсоюзной организации.

1.3. Оказание материальной помощи производится по письменному заявлению работника по решению комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

### **2. РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ.**

2.1. Материальная помощь на организацию похорон близких родственников (мать, отец, муж, жена, сын, дочь, брат, сестра) - в размере до 2-х МРОТ

2.2. На организацию похорон работников школы, пенсионеров, ушедших на пенсию из образовательного учреждения, - материальная помощь при наличии средств оказывается родственникам или председателю профсоюзного комитета, организующему похоронные мероприятия, в размере фактических затрат.

2.3. На проведение дорогостоящего лечения по представлению справки из лечебного учреждения - в размере от 1 000 (Одна тысяча) до 10 000 (Десять тысяч) рублей.

2.4. На проведение санаторно-курортного лечения членам профсоюза из средств профсоюза.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Баганской СОШ № 1

\_\_\_\_\_ Н.В.Петрушкевич

## **Положение**

### **об условиях режима рабочего времени педагогических работников**

#### **I. Общие положения**

**1.1.** Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников МБОУ Баганской СОШ № 1 определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями законодательства.

**1.2.** Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

**1.3.** В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

**1.4.** В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

**1.5.** Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется правилами внутреннего трудового распорядка с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

**1.6.** Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда.

#### **1.6.1. Продолжительность рабочего времени:**

**36 часов в неделю:**

- ✓ педагогу-психологу;
- ✓ социальному педагогу;
- ✓ педагогу-организатору;
- ✓ старшей вожатой;
- ✓ преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности.

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

**18 часов в неделю:**

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

**1.7. Норма часов педагогической работы** за ставку заработной платы:**20 часов в неделю:**

- ✓ учителю-логопеду.

**24 часа в неделю:**

- ✓ музыкальному руководителю.

**36 часов в неделю:**

- ✓ воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях.

**1.8. Примечание:**

**1.8.1.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

**1.8.2.** Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

**1.8.3.** За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

**1.8.4.** Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

✓ учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

✓ учителям 1 - 4 классов сельских общеобразовательных учреждений с родным (нерусским) языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

✓ учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с родным (нерусским) языком обучения;

✓ учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

**1.8.5.** Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

✓ заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

✓ заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

✓ заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

## **II. Установление объема учебной нагрузки учителей**

**2.1.** Объем учебной нагрузки в учреждении определяется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

**2.2.** В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

**2.3.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

**2.4.** Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

**2.5.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.6.** Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем либо уполномоченным им органом в заключаемом трудовом договоре.

**2.7.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении на очередной учебный год тарифицируется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

**2.8.** Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

**2.9.** 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 и 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 заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

**2.10.** На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом руководителя учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

### **III. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений**

**3.1.** Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяются Учреждением с учетом требований Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и других работников образовательных учреждений утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. N 69.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы образовательного учреждения) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.3. Режим работы руководителей, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Учреждения.

3.4. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

3.5. Режим рабочего времени учителей в период учебного года.

3.5.1. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

3.5.2. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

3.5.3. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

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

✓ организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

✓ периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

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

3.5.4. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых

графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

3.5.5. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы, которой регулируется образовательным учреждением.

3.5.6. Режим рабочего времени учителей первых классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях [СанПиН 2.4.2. 2821-10](#) предусматривающих в первые два месяца "ступенчатый" метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

3.6. Разделение рабочего дня на части.

3.6.1. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

3.6.2. При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

3.7. Режим рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период.

3.7.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

3.7.2. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с

реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных [пунктом 3.5.3](#), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

3.7.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

3.7.4. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.7.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера.

3.8. Режим рабочего времени работников образовательных учреждений в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

3.8.1. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

3.8.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в [п.3.7](#).

3.9. Режим рабочего времени работников в оздоровительных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях, выезжающих на летние дачи и (или) организующих летний отдых в той же или другой местности, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций, путешествий.

3.9.1. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным

пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных учреждений, определяется в порядке, предусмотренном п.3.7.

3.9.2. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

3.10. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников Учреждений.

3.10.1. Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

3.10.2. В дошкольных образовательных учреждениях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

3.10.3. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и иными локальными актами.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Баганской СОШ № 1

\_\_\_\_\_ Н.В.Петрушкевич

## **Положение о системе оплаты труда работников МБОУ Баганской СОШ № 1**

### **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение разработано на основании постановления Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», постановления Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области», Отраслевого тарифного соглашения по государственным (муниципальным) образовательным учреждениям Баганского района Новосибирской области на 2017-2019 годы в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

**1.2.** Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБОУ Баганской СОШ № 1 (далее – Организация) на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

**1.3.** Формирование фонда оплаты труда Организации осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек и т.д;

- количества обучающихся (воспитанников) в организации;

- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

- ✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

- ✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и в муниципальных общеобразовательных организациях;

- ✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

- ✓ индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда.

**1.3.1.** Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год и подлежит корректировке после сдачи отчетов ОО-1 и ОШ-1 на начало учебного года, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся и доводится до руководителя Организации Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем).

**1.4.** Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Организации:

- ✓ на учебный год - до 1 сентября;
- ✓ при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

**1.5.** Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда Организации.

**1.6.** Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

**1.7.** Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

Заработная плата работника не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы установленной абзацем 1 данного пункта рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется средняя заработная плата по месту работы в этих образовательных организациях за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, предоставляемых им на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, в соответствии с нормативами, определяемыми Правительством Новосибирской области.

**1.8.** Размер заработной платы руководителя Организации устанавливается в трудовом договоре исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения Учреждений к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы Учреждения.

**1.9.** Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя Организации без учета индивидуальной надбавки, установленной в соответствии с постановлением главы администрации Новосибирской области от 25.02.2004 N 96 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям государственных унитарных предприятий Новосибирской области, руководителям государственных учреждений Новосибирской области», не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников организации в зависимости от фактической численности работников:

Группа по оплате труда руководителей	превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз
--------------------------------------	--

IV группа	3,5
III группа	4,0
II группа	4,5
I группа	5,0

**1.10.** В случае, если организации в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер выплат стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю организации не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 процентов.

**1.11.** Заработная плата руководителя и его заместителей начисляется в пределах установленного норматива расходов на оплату труда руководителей организации.

Указанный норматив рассчитывается с учетом:

- ✓ численности заместителей руководителя учреждения;
- ✓ ограничения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя;
- ✓ кратности среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников организации.

**1.12.** Норматив численности заместителей руководителя организации устанавливается в зависимости от фактической численности работников организации с учетом особенностей и видов деятельности Организации и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 25	0
26-100	0-1
101-200	до 2
201-300	до 3
301-1000	до 4

В образовательных учреждениях с фактической численностью работников 26-200 человек численность заместителей устанавливается до 3 единиц.

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений численность заместителей увеличивается на 1 единицу по сравнению с нормативной численностью.

**1.13.** При расчете норматива формирования расходов на оплату труда руководителя, его заместителей максимальный размер средств на выплаты стимулирующего характера всех заместителей руководителя не должен превышать 80% предельного расчетного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителя организации.

**1.14.** Оплата труда работников работающих на почасовой оплате труда в организации осуществляется в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 15.02.2005 N 81 "О часовой оплате труда".

## II. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников Организации

**2.1.** Оплата труда работников организации включает:

- ✓ должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

**2.1.1.** Размеры должностных окладов руководителя:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
-------	--	---------------------------

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
1	<b>Руководитель (директор) Учреждения</b> – высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях - не менее 5 лет	
	I группа по оплате труда руководителей	15627,85
	II группа по оплате труда руководителей	12230,49
	III группа по оплате труда руководителей	11324,53
	IV группа по оплате труда руководителей	10569,56

**2.1.2.** Показатели и порядок отнесения организации к группам по оплате труда руководителя:

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях профессионального образования	из расчета за каждого обучающегося	0,5
3.	Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
4.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных, в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
5.	Наличие обучающихся (воспитанников) на полном государственном обеспечении в образовательном учреждении	из расчета за каждого дополнительно	0,5
6.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
7.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	0,3
8.	Наличие: групп продленного дня	за каждую группу	до 20

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
	подготовительных групп	за каждую группу	10
9.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДСЮШ, ДЮКФП и др.):	дополнительно:	
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	4,5
10.	Работа образовательного учреждения в две смены	-	5
11.	Многопрофильность учреждения образования	10 и более специализаций 20 и более специализаций	до 15 до 20
12.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
13.	Наличие филиалов, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
14.	Наличие стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2 лет (состав участников не менее 7 чел.) и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	за каждый коллектив	до 10
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
16.	Наличие учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую	до 10
17.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
18.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
19.	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки	-	до 5
20.	Размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях	за каждое дополнительное отдельно стоящее здание (помимо основного)	5, но не более 20
21.	Наличие специализированных классов (аудиторий), оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе (аппаратура, музыкальные инструменты, зеркальная стена в классе хореографии, станки, фонотека и т. п.)	за каждый класс	до 5
22.	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе концертного зала	за каждый класс	до 10
23.	Наличие уникальных (коллекционных), заказных музыкальных инструментов и оборудования для творчества	за каждую единицу	3
24.	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов (со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями)	за каждый вид	до 10
25.	Наличие специально оборудованных и используемых в образовательном процессе мастерских по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов, специальной - осветительной, звуковой и др. аппаратуры	за каждый вид	до 15
26.	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала)	за каждый музей (выставочный зал)	до 10, но не более 20
27.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
28.	Размер посевных площадей учебных хозяйств	за каждые 100 га	5
29.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательного учреждения	до 30
30.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
31.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; учебных кораблей, катеров, самолетов и	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
	другой учебной техники; учебных полигонов, автодромов, трактордромов	за каждую единицу	до 20 до 15
32.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольном образовательном учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
33.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения, обучающихся 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
34.	Подготовка учащихся к конкурсам	за каждого лауреата и дипломанта: международного, всероссийского и регионального конкурсов; областного и городского конкурсов	5 3
35.	Наличие школы (сектора) педагогической практики, методического кабинета для организации деятельности учреждений образования соответствующего профиля	-	до 10
36.	Работа образовательного учреждения в режиме инновации и эксперимента в соответствии с решением органа управления	-	20
37.	Прочие показатели (на усмотрение Министерства)	-	до 20
38.	Показатели, характеризующие деятельность учреждений, подведомственных Министерству, (кроме образовательных учреждений) – на усмотрение Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области		до 20 по каждому показател ю

**2.1.3.** При определении суммы баллов контингент обучающихся образовательной организации определяется по списочному составу на начало учебного года.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы показателей при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется и в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

**2.1.4. Типы (виды) образовательных организаций по группам в зависимости от количества баллов:**

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1.	Школы и другие общеобразовательные учреждения: дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; другие учреждения, подведомственные Министерству	501 и более	до 500	до 350	до 200

1) Группа по оплате труда устанавливается не чаще одного раза в год на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

2) За руководителем организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3) МКУ «Управление Баганского района» вправе отнести организацию, добившуюся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по отношению к группе, определенной по показателям.

4) Организация представляет в МКУ «Управление образованием Баганского района» документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы организации.

5) Решение об отнесении организации к группам по оплате труда руководителей оформляется приказом МКУ «Управление образованием Баганского района».

**2.2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников Организации:**

**2.2.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации** устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя организации.

**2.2.2. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1	<b>Заведующий структурным подразделением:</b> кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	
	- высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения, не менее 3 лет	
	I группа по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию	9769,30
	II группа по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, либо I группа по оплате труда руководителей, имеющих I квалификационную категорию	9089,81
	III группа по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, либо II группе по оплате труда	8410,35

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	руководителей, имеющий I квалификационную категорию	
	IV группа по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо III группа по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию	7791,28
	IV группа по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию	6779,61
	2 квалификационный уровень:	
2	<b>Заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей</b> <b>Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий):</b> кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения начального и среднего профессионального образования, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	
	высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях	
	I группа по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию	10161,88
	II группа по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо I группа по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию	9422,00
	III группа по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо II группа по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию	8742,54
	IV группа по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо III группа по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию	8093,26
	IV группа по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию	7791,28

**2.3.4. Размеры окладов (ставок заработной платы) – учителей,** устанавливаются работодателем в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341, из расчета стоимости образовательного часа 108,69 рублей, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку (18час.), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ( $365/12/7=4,35$ ) и коэффициента при наличии квалификационной категории, в размере 1,10 - за I квалификационную категорию и в размере не менее 1,20 - за высшую квалификационную категорию.

При этом, установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер оклада (ставки заработной платы) учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю, не менее размера должностного оклада установленного Отраслевым тарифным соглашением по государственным (муниципальным) образовательным учреждениям Баганского района Новосибирской области на 2017-2019 годы по должности «преподаватель» II квалификационной категории (8510,35 рублей).

При установлении оклада учителя стоимость образовательного часа в организации определяется в размере, обеспечивающем увеличение оклада (ставки заработной платы) учителя с 1 сентября 2013г. на 108,69 рублей.

**2.3.5. Размеры должностных окладов педагогических работников по профессионально квалификационным группам:**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1	<b>Музыкальный руководитель</b>	
	высшая квалификационная категория;	9189,81
	I квалификационная категория;	8510,35
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 10 лет или II квалификационная категория;	7891,28
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 2 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 5 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 2 до 5 лет;	5988,76
	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика", профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы	5475,38
2	<b>Старший вожатый</b>	
	высшая квалификационная категория;	9189,81
	I квалификационная категория;	8510,35
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория;	7891,28
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы свыше 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы от 5 до 10 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж от 2 до 5 лет;	5988,76
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.	5233,79
	2 квалификационный уровень:	

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
3	<b>Педагог – организатор</b>	
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	II квалификационная категория;	8510,35
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области соответствующей профилю работы и стаж педагогической работы свыше 10 лет;	7891,28
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области соответствующей профилю работы и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области соответствующей профилю работы и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области соответствующей профилю работы и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;	5988,76
	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей профилю работы без предъявления требований к стажу работы	5475,38
4	<b>Социальный педагог</b>	
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	II квалификационная категория или высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет;	8510,35
	высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет;	7891,28
	высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и «Социальная педагогика» и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;	5988,76
	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", "Социальная педагогика" без предъявления требований к	5475,38

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностн ой оклад, рублей
	стажу работы	
	3 квалификационный уровень	
5	<b>Воспитатель</b>	
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет	8510,35
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет	7891,28
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы свыше 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	6577,64
	высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;	5988,76
	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления	5475,38

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	требований к стажу работы	
<b>6</b>	<b>Педагог - психолог</b>	
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	II квалификационная категория;	8510,35
	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) свыше 10 лет;	7891,28
	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 5 до 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 2 до 5 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы.	5988,76
	4 квалификационный уровень	
<b>7</b>	<b>Педагог – библиотekarь</b>	
	высшая квалификационная категория	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	высшее профессиональное образование (библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности библиотekarя (библиографа) более 10 лет;	7891,28
	высшее профессиональное образование (библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности библиотekarя (библиографа) от 5 до 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование (библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности библиотekarя (библиографа) от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотekarя (библиографа) от 5 до 10 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование (библиотечное, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности библиотekarя (библиографа) от 2 до 5 лет;	5988,76
	среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы	5233,79
<b>8</b>	<b>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>	

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	высшая квалификационная категория;	9869,30
	I квалификационная категория;	9189,81
	II квалификационная категория;	8510,35
	высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по специальности свыше 5 лет;	7891,28
	высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы от 2 до 5 лет, либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности свыше 5 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности свыше 5 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности от 3 до 5 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности от 3 до 5 лет;	6577,64
	высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет.	5988,76
9	<b>Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)</b>	
	высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях);	9869,30
	I квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях);	9189,81
	высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях);	8510,35
	высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж педагогической работы либо стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации более 10 лет;	7891,28
	высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж педагогической работы либо стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации от 5 до 10 лет;	7196,71
	высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;	6577,64

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы.	5988,76

**2.3.6.** Размеры должностных окладов по профессионально квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень	
1	<b>Помощник воспитателя</b> среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы.	3774,84
2	<b>Секретарь</b> Среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требования к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы	4892,20

**2.4.** Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям **служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих** установлены в приказе департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 №55 "Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах" в редакции приказа министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области от 27.02.2013 № 113.

### III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс}, \text{ где}$$

**ФОТ** – фонд оплаты труда учреждения;

**ФОТб** – базовая часть фонда оплаты труда;

**ФОТс** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера, выплаты учителям из специальной части заработной платы) работникам учреждения за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей.

3.3. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом, учитывается следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбуч} + \text{ФОТбдр}, \text{ где:}$$

**ФОТб** – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

**ФОТбуч** - базовая часть фонда оплаты труда учителей (должна составлять не менее 70 процентов);

**ФОТ<sub>бдр</sub>** – базовая часть фонда оплаты труда другого персонала, (должна составлять не более 30 процентов).

К другому персоналу относятся\*:

- административно-управленческий персонал (директор, заместители директора),
- педагогические работники (педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, педагог-библиотекарь),

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из основной и специальной части:

**ФОТ<sub>буч</sub>** = **ФОТ<sub>оуч</sub>** + **ФОТ<sub>спуч</sub>**, где:

**ФОТ<sub>буч</sub>** - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

**ФОТ<sub>оуч</sub>** – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

**ФОТ<sub>спуч</sub>** – специальная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, а также компенсационные выплаты, определенные в пункте 4.3 раздела IV настоящего Положения.

#### **IV. Виды выплат компенсационного характера и иных выплат**

**4.1.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждения.

**4.2.** К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- ✓ работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждения образования, работающим в сельской местности, - 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;
- ✓ работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);
- ✓ совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Руководитель Организации помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, но не более 300 часов в год.

Выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы оформляется приказом руководителя Организации с соблюдением условий о совмещении определенных в трудовом договоре.

Преподавательская работа руководителю предоставляется при условии, если учителя, для которых данная Организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

- ✓ работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- ✓ сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере;
  - ✓ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения

представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда):

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%,
- Класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

**4.2.1. Особенности деятельности отдельных видов организаций и отдельных категорий работников:**

№ п/п	Типы и виды учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от оплаты по должностному окладу (окладу)
1	Инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20
2	Обучение на дому, в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники	20

При наличии двух особенностей деятельности организации или работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую их них. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**4.3.** Работникам образовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, осуществляются доплаты (специальная часть фонда оплаты труда):

- ✓ за проверку письменных работ - доплата устанавливается в зависимости от сложности предмета и наполняемости класса

- учителям русского языка и литературы - 36 руб/чел
- учителям математики - 14 руб/чел
- учителям иностранного языка, физики, химии, биологии, окружающего мира - 7 руб/чел
- учителям истории, географии, черчения, информатики, обществознания - 5 руб/чел
- учителям начальных классов - 39 руб/чел

- ✓ за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере, но не менее установленного размера на 31 августа 2013 г., в том числе с учетом денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в зависимости от наполняемости класса, т.е. не менее 1000 рублей при наполняемости класса 14 человек, для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся, в классах с наполняемостью более 14 человек оплата осуществляется 71,42 рубль за одного обучающегося;
- ✓ заведование кабинетами (лабораториями) - доплата устанавливается в размере 5,5% от оклада работника (с учетом квалификационной категории) в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой специально созданной для этих целей комиссией:
  - кабинет информатики - коэффициент 0,2;
  - кабинет физики, химии - коэффициент 0,15;
- ✓ заведование столярной и слесарной мастерскими - доплата устанавливается в размере 11% от оклада работника (с учетом квалификационной категории), в зависимости от категории мастерской, определяемой специально созданной для этих целей комиссией:
  - слесарная и столярная мастерские - коэффициент 0,2;
- ✓ за руководство районным методическим объединением - доплата устанавливается в размере 10% от оклада работника (с учетом квалификационной категории);
- ✓ за руководство школьным методическим объединением (кафедрой) - доплата устанавливается в размере 5% от оклада работника (с учетом квалификационной категории);
- ✓ за проведение уроков в сдвоенных классах - до 20% от часовой нагрузки;
- ✓ за заведование структурным подразделением – доплата устанавливается в размере 6% от оклада работника (с учетом квалификационной категории);
- ✓ за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку (внеурочная работа по физическому воспитанию) - доплата устанавливается в размере 10% от оклада работника (с учетом квалификационной категории);
- ✓ за государственные и отраслевые награды:
  - «Заслуженный учитель» - 10% от оклада работника (с учетом квалификационной категории);
  - «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 5% от оклада работника (с учетом квалификационной категории);
  - «Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации» - 4% от оклада работника (с учетом квалификационной категории).

**4.4.** При наличии причин и оснований в течение учебного года руководитель может изменить размер выплат из специальной части работнику, письменно уведомив работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений.

**4.5.** Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.

**4.6.** Надбавка руководителю организации, заместителям и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию устанавливается в размере от 9 до 18% включительно от должностного оклада в соответствии с решением Совета по образованию Баганского района.

## V. Виды выплат стимулирующего характера

**5.1.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

**5.2.** Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

**5.3.** Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя длительные (постоянные на определенный период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты.

**5.4.** Стимулирующие выплаты работникам школы выплачиваются при наличии средств в стимулирующем фонде оплаты труда.

**5.5.** Источником финансирования стимулирующих выплат является субвенция и средства муниципального бюджета.

Стимулирующие выплаты из субвенции получают педагогические работники (учителя, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, воспитатель, помощник воспитателя, музыкальный руководитель) и административный персонал (директор, его заместители, заведующий структурным подразделением).

Стимулирующие выплаты из муниципального бюджета (дотация) получают административный персонал (заведующий столовой, заведующий хозяйством), учебно-вспомогательный персонал (документовед, секретарь, лаборант, инженер по обслуживанию оргтехники, специалист по охране труда) и младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, уборщик территории, повар, мойщик посуды, водитель, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, гардеробщик, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

**5.6.** Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются, по бальной системе (долгосрочные) и абсолютной величине (единовременные).

**5.7.** Основные качественные показатели деятельности Организации, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера руководителю:

№ п/п	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, (% от должностного оклада) в зависимости от типа образовательного учреждения		
				Общеобразовательное		Дополнительно об образовании
				СОШ	ДОУ	

	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	отсутствие	40	40	40
2.	Эффективность организации образовательного процесса	динамика учебных результатов обучающихся (результатов итоговой аттестации, сводных данных успеваемости и качества знаний учащихся разных ступеней образования)	результаты ГИА не ниже среднего по кластеру учреждений	20	-	-
			удельный вес численности выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания по полученной специальности, в общей их численности: не ниже среднего по области, установленного распоряжением Правительства Новосибирской области от 23.04.2013 г. № 192-рп	-	-	-
			отношение среднего балла ЕГЭ (в расчёте на один предмет) у 10 процентов с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчёте на один предмет) у 10 выпускников с худшими результатами ЕГЭ не ниже среднего по области, установленного распоряжением Правительства Новосибирской области от 23.04.2013 г. № 192-рп	50	-	-
		динамика внеучебных достижений обучающихся (участие во внутренних, внешних мероприятиях, конференциях, форумах и т. п.)	наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций и пр.: международного уровня; всероссийского уровня; регионального уровня, муниципального уровня	10 7 5 3	-	17 13 9 6
		реализация	наличие реализуемых			

		социокультурных проектов	социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество студентов (учащихся) и др.): международного уровня; всероссийского уровня; регионального уровня, муниципального уровня; уровня учреждения	7 6 5 4 3	24 19 14 9 4	11 10 9 8 7
		количество правонарушений, совершённых обучающимися	0	15	-	-
		сохранность контингента	От 99 до 100 От 95 до 98 От 90 до 94	10 8 6	40 38 36	45 40 35
		соответствие тематики реализуемых программ дополнительного образования запросам заказчиков и потребителей	соответствует	10	70	45
		создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	наличие обучающихся, реализующих индивидуальные образовательные маршруты	25	-	-
3.	Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса	укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими соответствующую требованиям квалификационному справочнику квалификацию	100%	10	10	10
		положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	доля молодых (до 30 лет) педагогических работников Учреждения (устанавливается индивидуально)	9	9	9
		обеспечение своевременного	100%	15	15	15

		повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения				
		проведение аттестации работников образования	100% аттестация педагогических работников, подлежащих аттестации в соответствии с действующим порядком	10	10	10
		участие в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства	наличие руководящих и педагогических работников, участвующих в работе федеральных, региональных экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства	10	10	10
5.	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	обеспечение психологического комфорта и безопасных условий профессиональной деятельности педагогических кадров	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний	6	6	6
			охват специальной оценкой условий труда: 100%-50% менее 50%	6 0	6 0	6 0
			отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	6	6	6
		рост средней заработной платы работников учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами	есть	6	6	6

		Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области				
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	да	6	6	6
		организация и проведение текущего и капитального ремонта зданий в учреждении	своевременное обследование технического состояния зданий, коммуникаций, оборудования учреждений;	4	4	4
			своевременное проведение конкурсных процедур (без предписаний федеральной антимонопольной службы);	4	4	4
			своевременная подготовка проектно-сметной документации;	4	4	4
			обеспечение своевременного проведения работ подрядчиками (при отсутствии замечаний)			
4.	Повышение открытости и демократизации управления образовательным учреждением		Наличие в Учреждении:			
			в уставе Учреждения информации о структуре, компетенции, порядке формирования, сроке полномочий органов государственного-общественного управления	8	8	8
			локальных нормативных актов, утверждающих положения об органах государственного-общественного управления	8	8	8
		функционирование системы	документации органов государственного-	8	8	8

	государственно общественного управления	- общественного управления: протоколов заседаний, планов работы, отчётов и др.				
			реализованных Учреждением эффективных управленческих решений, принятых с участием органов государственно- общественного управления (по развитию материально-технической базы, стимулированию персонала и т. д.)	8	8	8
			Участие учреждения в процедурах независимой оценки качества образования.	8	8	8
			<b>ИТОГО:</b>	<b>До 360</b>	<b>До 360</b>	<b>До 360</b>

**5.7.** Размеры, условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются локальным нормативным актом МКУ «Управление образованием Баганского района» с учетом мнения Профсоюза.

К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

- ✓ качественные показатели деятельности учреждения;
- ✓ ученую степень;
- ✓ почетное звание (по решению Профсоюзного комитета протокол № 1 от 29.08.2017 г. стимулирующие выплаты за почетное звание внесены в специальную часть фонда оплаты труда как гарантированная доплата работнику);
- ✓ продолжительность непрерывной работы.

**5.8.** Выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели деятельности Организации не начисляются в случаях:

- ✓ необеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам Организации в денежной форме;
- ✓ необеспечения соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
- ✓ необеспечения месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области»;
- ✓ недостижение установленных Организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников Организации,

предусмотренных Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597, со средней заработной платой в Новосибирской области (в случае их установления).

**5.9.** Решение о выплате стимулирующих надбавок (единовременных и долгосрочных) конкретному работнику оформляется приказом руководителя организации на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в организации согласно Положению о Совете школы.

В компетенцию комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными в Положении о системе оплаты труда критериями.

**5.10.** В состав комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала) и председателя первичной профсоюзной организации. Состав комиссии избирается общим собранием трудового коллектива простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

Заседание комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц по единовременным выплатам и два раза в год (март, сентябрь) по долгосрочным. Распределение долгосрочных выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого полугодия (сентябрь - февраль, март - август). На заседании комиссии решение по распределению долгосрочных выплат подписывает председатель Совета школы, члены комиссии и секретарь, единовременных выплат - председатель Совета школы и секретарь. Комиссия:

- ✓ выбирает председателя и секретаря комиссии на весь учебный год в августе;
- ✓ рассматривает материалы по самоанализу работников; по согласованию состава комиссии по распределению стимулирующего фонда и др. вопросам.
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам в пределах фонда оплаты труда большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Организации в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников организации, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**5.11.** Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят от наличия средств в фонде оплаты труда.

**5.12.** Стимулирование работников осуществляется по бальной системе с учетом выполнения критериев и наличия средств в фонде оплаты труда.

**5.13.** Денежный вес (в рублях) каждого балла ежемесячно определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников организации, остающийся от общего фонда оплаты труда после выплат базовой части педагогам, администрации, учебно-вспомогательному персоналу, единовременных вознаграждений, доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S - стоимость одного балла; ФОТ ст - стимулирующая часть фонда оплаты труда; N1, N2, ..., Nn - количество баллов.

**5.14.** Для определения ежемесячного размера стимулирующих выплат каждому работнику организации показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

**5.15.** Премия - это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

**5.15.1.** Единовременное премирование работников организации проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

**5.15.2.** Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

**5.16.** Основными условиями премирования являются:

**5.16.1.** За основу оценки качественных показателей взяты направления, параметры и критерии

### 5.16.1.1. Критерии оценки деятельности учителя

№	Критерии	Максимальный балл
<b>Критерий 1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, социальное партнерство</b>		
1	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности. Участие в налаживании сетевого взаимодействия и горизонтальных связей с иными образовательными структурами. За работу по организации сотрудничества с организациями села	3
<b>Критерий 2. Состояние материально – технического оснащения кабинета, обеспечение условий безопасности</b>		
1	Привлечение спонсорских средств для создания условий обучения - ремонт кабинетов, школы	4
<b>Критерии 3. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта</b>		
1	Учителем подготовлены и проведены выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах и т.д. - районного уровня - областного уровня	2 5
2	Наличие собственных публикаций - на сайте школы - на сайтах педагогических сообществ - в периодической печати - авторское издание	1 2 3 5
<b>Критерий 4. Стаж педагогической работы</b>		
1. Выплаты за стаж непрерывной трудовой деятельности		
	5-10 лет	1
	11-15 лет	2
	16-20 лет	3
	21-25 лет	4
	26-30 лет	5
	31-35 лет	6
	36-40 лет	7
	40 лет и более	8

### 5.16.2. Качественные показатели деятельности, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера работников школы

№ п/п	Должность, категории работников	Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников	Размер доплаты
1.	Инженер по обслуживанию оргтехники	оперативное выполнение заявок по устранению неполадок; инновационные идеи по обслуживанию оборудования	до 60% от оклада до 60% от оклада
2.	Заведующий детским садом	повышение имиджа детского сада при качественной подготовке и проведение	до 30% от оклада

		мероприятий	
3.	Социальный педагог	уменьшение показателей асоциальных явлений в образовательном учреждении; качественное проведение диагностических мероприятий	до 30% от оклада до 30% от оклада
4.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	оперативное выполнение заявок по устранению неполадок аппаратуры и электрооборудования	до 65% от оклада
5.	Заместитель директора по УВР	качественное проведение мероприятий по программе развития и образовательного процесса	40% от стимулирующих надбавок директора
6.	Заместитель директора по ВР	Качественная работа по выполнению воспитательной системы образовательного учреждения	10% от стимулирующих надбавок директора
7.	Учитель	Качественные показатели по выполнению работы по обеспечению безопасности обучающихся во время образовательного процесса и подвоза	до 45% от ставки с учетом квалификационной категории
8.	Документовед	за качественное создание и ведение банка данных, необходимого для работы и эффективного его использования, своевременное и качественное предоставление отчетов, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, эффективную работу с электронной почтой и сайтами	до 75% от оклада
9.	Учитель-логопед, педагог-психолог	качественное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, участие в методической работе, проектной деятельности, высокий уровень исполнительской дисциплины, динамика индивидуальных образовательных результатов	до 50% от оклада
10.	Старший вожатый	качественное ведение работы по созданию безопасных условий деятельности, организацию игровых перемен, соблюдение противопожарного режима	до 25% от оклада
11.	Учитель информатики	качественное и своевременное оформление, размещение и обновление информации на	до 50% от ставки с учетом квалификационной

		школьном сайте, на сайте «bus.gov.ru»	категории
12.	Учитель истории	нестандартный опыт по изучению истории страны в учреждении	до 20% от ставки с учетом квалификационной категории
13.	Педагог-организатор	качественное ведение школьного научного общества обучающихся	до 35% от оклада
14.	Педагогический работник	доплата как молодому специалисту в течение 3-х лет при условии, что устроился впервые на работу в течение 3 месяцев после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения	25% от оклада, часовой нагрузки
15	Водитель	за классность (водитель 1 класса, категория «Д»); за инновационные идеи при ремонте; за безаварийность	до 50% от оклада до 30% от оклада до 40% от оклада
18	Педагогический работник	повышение имиджа организации в районе: 40-50% работников в профсоюзе от общего числа работников  51-70% работников в профсоюзе от общего числа работников  71-90% работников в профсоюзе от общего числа работников  91-100% работников в профсоюзе от общего числа работников	до 10% от оклада с учетом квалификационной категории до 13% от оклада с учетом квалификационной категории до 16% от оклада с учетом квалификационной категории до 20% от оклада с учетом квалификационной категории
19	Педагогический работник	Работа по повышению качества питания и санитарно-гигиенического благополучия обучающихся	до 30% от оклада, ставки за 18 часов с учетом квалификационной категории
20	Заведующий столовой	качественная разработка и контроль соблюдения требований программы производственного контроля	до 35% от оклада
		качественная работа по консультированию образовательных учреждений по вопросам организации горячего питания	до 35% от оклада
		качественная работа по организации учебы	до 35% от оклада

		и семинаров с работниками столовых образовательных учреждений	
		качественная работа по консультированию образовательных учреждений по вопросам соответствия качества организации питания требованиям СанПиН	до 35% от оклада
		качественное обеспечение делопроизводства столовой	до 35% от оклада
		качественное руководство производственно-хозяйственной деятельностью столовой	до 35% от оклада
		качественная организация правильного и рационального использования технологического оборудования	до 35% от оклада
		качественная координация деятельности столовой в соответствии с СанПиН	до 35% от оклада
		отсутствие нарушений в технологическом процессе и обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 35% от оклада
21	Педагог-библиотекарь	качественная обработка библиотечного фонда, работа с каталогами, сохранность книжного фонда, организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	до 80% от оклада

**5.17.** Единовременное стимулирование работников осуществляется ежемесячно на основании решения Совета школы и утверждается приказом директора школы.

Единовременное стимулирование работников производится по следующим основным показателям:

№	Критерий	Размер премирования
1	Качественное проведение мероприятий школьного, районного, межрайонного, областного и других уровней, по распространению инновационных подходов в обучении и воспитании при участии в школьных, районных, областных, всероссийских мероприятиях психолого-педагогического направления, по развитию инженерно-технических компетенций	до 30% от оклада, от ставки за 18 часов с учетом квалификационной категории
2	Качественная организация деятельности по развитию инновационной инфраструктуры образовательного учреждения по внедрению и распространению инновационных практик на школьном, районном, региональном, всероссийском и международном уровнях	до 50% от ставки за 18 часов с учетом квалификационной категории
3	Качественное внедрение молодыми специалистами различных видов инновационной деятельности, способствующих повышению качества образования	до 50% от ставки за 18 часов с учетом квалификационной категории

4	Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей для поддержания инновационных безопасных видов деятельности в образовательном учреждении	до 50% от оклада, от ставки за 18 часов с учетом квалификационной категории
5	Качественное внедрение инновационных видов деятельности заместителями директора, сопровождение проектов по специализированным классам и мониторингу качества образования, исследовательской деятельности, методическая помощь педагогам при распространении опыта работы, качественное сопровождение санитарно-гигиенического благополучия для участников образовательного процесса	до 50% от оклада, от ставки за 18 часов с учетом квалификационной категории
6	Качественные работы по развитию инновационной инфраструктуры образовательного учреждения, распространению инновационных практик на школьном, районном, региональном, всероссийском, международном уровнях	до 50% от оклада, от ставки за 18 часов с учетом квалификационной категории
7	Качественное выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством по развитию инновационной инфраструктуры образовательного учреждения, распространению инновационных практик на школьном, районном, региональном, всероссийском, международном уровнях	до 50% от оклада, от ставки за 18 часов с учетом квалификационной категории
8	Тьюторское сопровождение обучающихся по реализации инновационных стратегических проектов	до 30% от оклада, от ставки за 18 часов с учетом квалификационной категории
9	Активная и качественная работа по совершенствованию материальной и технической базы школы, выполнение социально значимых проектов	до 30% от оклада, от ставки за 18 часов с учетом квалификационной категории
10	Наличие обучающихся-победителей в различных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях международного и всероссийского уровня	25% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории
11	Наличие обучающихся-призеров в различных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях международного и всероссийского уровня	10% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории
12	Наличие обучающихся-победителей в различных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях регионального уровня	20% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории
13	Наличие обучающихся-призеров в различных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях регионального уровня	8% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории
14	Наличие обучающихся-победителей в различных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях районного уровня	18% от ставки за 18 часов с

		учетом квалиф. категории
15	Наличие обучающихся-призеров в различных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях районного уровня	6% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории
16	За победу в региональных, всероссийских и международных конкурсах профессионального мастерства	25% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории
17	За победу в районных конкурсах профессионального мастерства	18% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории
18	За победу в школьных конкурсах профессионального мастерства и наличие обучающихся-победителей и обучающихся-призеров школьного уровня	6% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории
19	Проведение открытого урока, мастер-класса на районном, школьном уровне	11% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории
20	Качественное внедрение инновационных методов и технологий в воспитании, ведущие к снижению нарушений правил внутреннего распорядка, асоциальных поступков, числа обучающихся, стоящих на ВШУ и ОКПДН, повышение толерантности, качественное обеспечение безопасных и санитарно-гигиенических норм при сопровождении детей на питание, подвоз, соблюдение техники безопасности, дисциплины	до 12% от ставки без учета категории
21	Проведение школьных кружков	до 1,2% от ставки без учета категории за 1 час занятий
22	Результативность выполнения ВПР (математика и русский язык): - все справились с качеством 50% и выше	3% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории
23	Результативность выполнения ГИА: - все справились с качеством 100%, балл выше районного уровня  - все справились с качеством 100%, балл выше областного и всероссийского уровня	20% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории 30% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории
24	Результативность выполнения ГИА: - на 1 обучающегося от 70% до 80%  - на 1 обучающегося от 80% и выше	3% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории 5% от ставки за 18 часов с учетом квалиф. категории

**5.18.**Единовременное премирование работников учреждения осуществляется на основании отношения председателя Совета Школы, заместителей директора, членов Совета школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты, оформляется протоколом и утверждается приказом директора школы при наличии средств в стимулирующем фонде оплаты труда.

**5.19.**При наличии у работника учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

## **5.20. Виды финансовой поддержки**

**5.20.1.** Для вознаграждения учителей резервируются денежные средства в размере 20% от фонда оплаты труда работников школы.

**5.20.2.** Распределение денежных средств осуществляется следующим образом.

**5.20.2.1.** Длительные (постоянные на определенный период) доплаты к окладу:

- педагогическим работникам, имеющим звания, представляющим опыт на уровне района, области, страны,

- педагогическим работникам, занимающимся опытно – экспериментальной работой и имеющим положительную динамику результативности,

- педагогическим работникам, показывающим положительную динамику высоких результатов, в том числе на итоговой аттестации (выше гимназического уровня).

**5.20.2.2.** Единовременное денежное вознаграждение (премия) – выдается персоне или группе сотрудников за конкретные достижения в соответствии с п.5.17.

**5.20.2.3.** Грант – это денежное вознаграждение, которое может выдаваться на поддержку реализации интересных инновационных программ и проектов, а также на исследования в области образования. Средства могут направляться как на отдельных новаторов, так и на творческие и исследовательские коллективы. Заявки на участие в конкурсах на выделение грантов подаются педагогами в соответствии с Положением о Грантах.

## **5.21. Порядок рассмотрения Советом МБОУ Баганской СОШ № 1 вопроса о стимулировании работников школы.**

5.21.1. Распределение баллов осуществляется по итогам полугодия (сентябрь – февраль, март – август). Вознаграждения работникам присуждаются ежемесячно согласно набранным баллам и стоимости одного балла в соответствии с настоящим Положением.

5.21.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Советом МБОУ Баганской СОШ № 1, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора школы, заместителей директора, заведующих структурными подразделениями.

5.21.3. Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ подает информацию о поощрениях работников школы директору на утверждение, являющееся основанием для их премирования.

5.21.4. На правах единоначалия директор школы имеет право корректировать информацию о распределении стимулирующей части ФОТ (снимать необоснованные поощрения, поощрения за работу, входящую в круг должностных обязанностей)

5.21.5. Совет МБОУ Баганской СОШ № 1 принимает решение о премировании и размере премии и грантов большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов совета. Решение Совета оформляется протоколом. На основании протокола Совета директор издает приказ о премировании.

5.22. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен или не назначен в следующих случаях:

- ✓ полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- ✓ полностью, если по вине работника произошел несчастный случай с

обучающимся или взрослым;

✓ полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;

✓ полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава организации, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей (законных представителей);

✓ частично за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

✓ уменьшения размера стимулирующих выплат и не назначение их определяется на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат;

✓ полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного

Положения.

**5.23.** Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются приказом МКУ «Управление образованием Баганского района» на основании решений аттестационной комиссии и общественного Совета по образованию Баганского района в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирование руководителя производится по представлению Организацией информации в МКУ «Управление образованием Баганского района» о выполнении качественных показателей деятельности за учебный год.

## **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**6.1** На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент 1,25.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ Баганской СОШ № 1  
\_\_\_\_\_ Н.В.Петрушкевич

## **Положение о Совете МБОУ Баганской СОШ № 1**

### **1. Общие положения**

1.1. В целях содействия осуществлению самоуправленческих начал, развитию инициативы коллектива, реализации прав автономии образовательного учреждения в решении вопросов, способствующих организации образовательного процесса и финансово-хозяйственной деятельности, расширению коллегиальных, демократических форм управления и воплощению в жизнь государственно-общественных принципов управления, создается орган самоуправления — Совет школы.

1.2. Совет МБОУ Баганской СОШ № 1 (далее по тексту Совет) является высшим органом самоуправления в соответствии с уставом школы.

1.3. Совет школы работает в тесном контакте с администрацией и общественными организациями образовательного учреждения и в соответствии с действующим законодательством и подзаконными актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Конвенцией ООН о правах ребенка;
- Законом Российской Федерации "Об образовании" № 273-ФЗ от 29.12.2012;
- указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами Министерства образования Российской Федерации;
- уставом образовательного учреждения и настоящим Положением.

### **2. Задачи Совета образовательного учреждения**

2.1. Основной целью создания и деятельности Совета является осуществление функций органа самоуправления школы, привлечение к участию в органах самоуправления широких слоев участников образовательного процесса.

2.2. Задачи Совета:

- содействие развитию инициативы коллектива;
- реализация прав школы на автономию, самостоятельную финансово-хозяйственную деятельность, организации образовательного процесса
- участие в создании оптимальных условий для организации образовательного процесса

- участие в разработке плана развития образовательного учреждения.
- разрабатывать программу финансово-экономического развития школы, привлечения иных источников финансирования, утверждение смет по внебюджетному финансированию
- осуществления общественного контроля за использованием внебюджетных источников,
- организация общественного контроля за охраной здоровья участников образовательного процесса, за безопасными условиями его осуществления.
- организация изучения спроса жителей микрорайона на предоставление образовательным учреждением дополнительных образовательных услуг, в том числе платных.
- оказание практической помощи администрации образовательного учреждения в установлении функциональных связей с учреждениями культуры и спорта для организации досуга обучающихся.
- участие в разработке и принятии локальных актов;
- принятие решений об исключении учащихся из Школы.

### **3. Функции Совета образовательного учреждения**

3.1. В период между конференциями образовательного учреждения Совет образовательного учреждения осуществляет общее руководство в рамках установленной компетенции.

3.2. Совет образовательного учреждения:

- определяет стратегию развития образовательного учреждения;
- принимает решение об участии образовательного учреждения в инновационных проектах и конкурсах;
- по представлению методического (педагогического) совета образовательного учреждения обсуждает необходимость введения профилей дифференциации обучения (гуманитарного, естественно-математического и др. направлений), профилей производственного обучения;
- принимает Устав ОУ, правила внутреннего трудового распорядка, положение о структурном подразделении, правила внутреннего распорядка обучающихся, положение о совете трудового коллектива, положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы, положение о психолого-медико-педагогическом консилиуме, положение об обработке персональных данных сотрудников и обучающихся, кодекс этики и служебного поведения сотрудников школы, инструкцию по работе с обращениями граждан, положение о Совете школы, положение по урегулированию конфликтов интересов и другие локальные акты в рамках установленной компетенции;
- участвует в установлении порядка распределения средств стимулирующей части Фонда оплаты труда;

– во взаимодействии с педагогическим коллективом организует деятельность других органов самоуправления образовательного учреждения – родительского комитета, совета трудового коллектива;

– поддерживает общественные инициативы по совершенствованию и развитию обучения и воспитания молодежи, творческий поиск педагогических работников в организации опытно-экспериментальной работы; определяет пути взаимодействия образовательного учреждения с научно-исследовательскими, производственными, кооперативными организациями, добровольными обществами, ассоциациями, творческими союзами, другими государственными (или негосударственными), общественными институтами и фондами с целью создания необходимых условий для разностороннего развития личности обучающихся (воспитанников) и профессионального роста педагогов;

– заслушивает руководителя о рациональном расходовании внебюджетных средств на деятельность образовательного учреждения; определяет дополнительные источники финансирования; согласует централизацию и распределение средств образовательного учреждения на его развитие и социальную защиту работников, обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения;

– заслушивает отчеты о работе руководителя учреждения, его заместителей, других работников, вносит на рассмотрение конференции предложения по совершенствованию работы администрации;

– в рамках действующего законодательства Российской Федерации принимает необходимые меры по защите педагогических работников и администрации образовательного учреждения от необоснованного вмешательства в их профессиональную деятельность, а также по обеспечению гарантий автономности образовательного учреждения, его самоуправляемости; обращается по этим вопросам в муниципалитет, общественные организации;

– принимает программу развития, публичный доклад, режим работы школы.

3.3. Председатель Совета совместно с руководителем учреждения представляет в государственных, муниципальных, общественных органах управления интересы образовательного учреждения, а также наряду с родительским комитетом и родителями (законными представителями) интересы обучающихся, обеспечивая социальную правовую защиту несовершеннолетних.

3.4. Принимает к сведению и рассмотрению предложения педагогического совета, совета трудового коллектива, совета детской школьной организации.

#### **4. Состав Совета образовательного учреждения**

4.1. В состав Совета образовательного учреждения избираются представители педагогических работников, общественности, родителей (законных представителей).

4.2. Совет школы избирается в количестве 13 человек сроком на один год.

4.3. В состав Совета школы входят:

- представители педагогического коллектива – 6 человек, в том числе обязательно директор школы;

- представители родительской общественности – 4 человека (по 2 человека от каждой ступени);

- представители совета трудового коллектива – 3 человека.

4.4. Члены Совета избираются в следующем порядке:

- педагогические работники на заседании педагогического совета;

- родители на собрании родительского комитета.

Ежегодная ротация Совета — не менее трети состава каждого представительства.

4.5. Совет образовательного учреждения собирается не реже 4 раз в год. Члены Совета образовательного учреждения выполняют свои обязанности на общественных началах.

4.3. Совет образовательного учреждения избирает его председателя. Руководитель образовательного учреждения входит в состав Совета на правах сопредседателя.

С правом совещательного голоса в состав Совета могут входить: представители Попечительского совета Школы, представители учредителя, общественности.

4.4. Для ведения протокола заседаний Совета из его членов избирается секретарь.

4.5. Конференция образовательного учреждения может досрочно вывести члена Совета из его состава по личной просьбе или по представлению председателя Совета.

4.6. Решения Совета образовательного учреждения, принятые в пределах его компетенции и в соответствии с законодательством Российской Федерации, являются рекомендательными для администрации образовательного учреждения, всех членов коллектива. В отдельных случаях директором школы может быть издан приказ по образовательному учреждению, устанавливающий обязательность исполнения решения Совета образовательного учреждения участниками образовательного процесса.

## **5. Права и ответственность Совета образовательного учреждения**

5.1. Все решения Совета образовательного учреждения своевременно доводятся до сведения коллектива образовательного учреждения, родителей (законных представителей) и учредителя.

5.2. Совет образовательного учреждения имеет следующие права:

- член Совета образовательного учреждения может потребовать обсуждения вне плана любого вопроса, касающегося деятельности образовательного учреждения, если его предложение поддержит 2\3 членов всего состава Совета;

- предлагать руководителю образовательного учреждения план мероприятий по совершенствованию работы образовательного учреждения;

- присутствовать и принимать участие в обсуждении вопросов о совершенствовании организации образовательного процесса на заседаниях

педагогического совета, методического объединения учителей, родительского комитета образовательного учреждения;

- заслушивать и принимать участие в обсуждении отчетов о деятельности родительского комитета, других органов самоуправления образовательного учреждения;

- присутствовать на итоговой аттестации выпускников образовательного учреждения (для членов Совета, не являющихся родителями выпускников);

- участвовать в организации и проведении общеучрежденческих мероприятий воспитательного характера для обучающихся, решать проблемы, касающиеся успеваемости школьников и правил поведения учащихся;

- совместно с руководителем образовательного учреждения готовить информационные и аналитические материалы о деятельности образовательного учреждения для опубликования в средствах массовой информации.

5.3. Совет образовательного учреждения несет ответственность за:

- выполнение плана работы;

- соблюдение законодательства Российской Федерации об образовании в своей деятельности;

- компетентность принимаемых решений;

- развитие принципов самоуправления образовательного учреждения;

- упрочение авторитетности образовательного учреждения.

5.4. Председатель совета школы имеет право ставить вопрос перед директором школы о досрочном прекращении деятельности члена совета за ненадлежащее исполнение своих обязанностей, деятельность, наносящую моральный и материальный ущерб школе, вносящую дезорганизацию, препятствующую становлению спокойного морального климата в ОУ и совете школы.

## **6. Делопроизводство**

6.1. Ежегодные планы работы Совета образовательного учреждения, отчеты о его деятельности входят в номенклатуру дел образовательного учреждения.

6.2. Протоколы заседаний Совета образовательного учреждения, его решения оформляются секретарем в "Книгу протоколов заседаний Совета образовательного учреждения", каждый протокол подписывается председателем Совета и секретарем.

Книга протоколов заседаний Совета образовательного учреждения вносится в номенклатуру дел образовательного учреждения и хранится в его канцелярии.

6.3. Обращения участников образовательного процесса с жалобами и предложениями по совершенствованию работы Совета рассматриваются председателем Совета или членами Совета по поручению председателя.

Регистрация обращений граждан проводится канцелярией образовательного учреждения.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ Баганской СОШ № 1

\_\_\_\_\_ Н.В.Петрушкевич

### ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ МЕДОСМОТРА РАБОТНИКАМИ ШКОЛЫ

На основании приказа Минздравсоцразвития России № 302н от 12.04.2011 г. «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЕЙ ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ И РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ (ОБСЛЕДОВАНИЯ), И ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ (ОБСЛЕДОВАНИЙ) РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ И НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА», составлен график:

№ п/п	Контингент	Периодичность медосмотров в год
1.	Педагогический персонал	1
2.	Тех. обслуживающий персонал	1
3.	Работники столовой (заведующий столовой, повара, мойщики посуды)	1

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор МБОУ Баганской СОШ № 1  
 \_\_\_\_\_ Н.В.Петрушкевич

**Отраслевые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и  
 предохранительных приспособлений**

№	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений	Срок носки в мес.	Штатное расписание
1.	Грузчики (рабочие) при погрузке и выгрузке продуктов питания	Халат х/б, Косынка или колпак	3/36 3/36	1
2.	Гардеробщик	Косынка или колпак	3/36	2
3.	Мойщик посуды	Фартук клеенчатый с нагрудником	12	2
4.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б, Перчатки резиновые, Косынка или колпак х/б	12 Дежурные 12	8
5.	Повар	Халат х/б, Косынка или колпак х/б	12 12	3
6.	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные На наружных работах зимой дополнительно - куртка ватная	18 Дежурные Дежурные 2  12/3 (4 года)	1
7.	Слесарь-электрик	Костюм х/б	12	1
8.	Учитель столярной мастерской	Рукавицы комбинированные Фартук х/б или халат	6 12	1
9.	Учитель слесарной мастерской	Рукавицы комбинированные Фартук х/б или халат Очки защитные	6 12 До износа	1
10.	Лаборант	Халат х/б	12	2
11.	Лаборант по работе с химическими препаратами	Халат х/б Перчатки резиновые Очки защитные	12 До износа До износа	1









