

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное казенное  
общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №6»  
с. Пелагиады,  
Шпаковского муниципального района,  
Ставропольского края  
на 2017-2019 г. г.

Председатель профсоюзного комитета  
МКОУ «СОШ №6»:

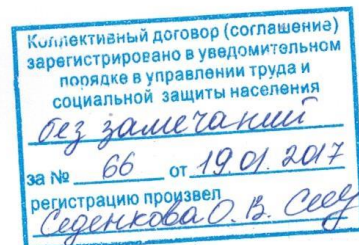
 Е.В. Широкова

«19» января 2017 г.

Директор  
МКОУ «СОШ №6»:



В.И. Володин



**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Раздел 1. Общие положения _____	3
Раздел 2. Права и обязанности сторон _____	4-7
Раздел 3. Оплата труда и материальное стимулирование _____	7-10
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха _____	11-12
Раздел 5. Гарантии занятости _____	13
Раздел 6. Социальная сфера, льготы и гарантии _____	13-14
Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда _____	14-16
Раздел 8. Гарантии прав членов профсоюза _____	16-17
Раздел 9. Контроль и ответственность за выполнение договора _____	17
Приложения _____	18-66

## **I. Общие положения**

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности школы, защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6»

Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель, в лице уполномоченного его представителя в установленном порядке Володина В. И., директора МКОУ «СОШ №6»;

Работники, в лице уполномоченного представителя Широковой Е.В., председателя ПК МКОУ «СОШ №6».

Стороны признают коллективный договор основным документом о согласованных позициях, обязательствах и действиях в вопросах, касающихся предмета договора и основывающихся на нормах, заложенных в Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», «О порядке разрешения коллективных споров», других законодательных и нормативных актах.

1.1. Действие договора распространяется на всех работников учреждения.

1.2. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством недействительны.

1.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим договором. Принятые дополнения и изменения оформляются приложениями к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителя работодателя и профсоюзной организации школы.

1.4. Стороны обязуются предоставлять возможность присутствия представителей, участников Договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о действиях и принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников отрасли, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения школы.

1.5. Работодатель обязуется предварительно согласовывать с профсоюзным комитетом школы приказы, распоряжения, затрагивающие социально-трудовые вопросы.

1.6. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях производится непосредственно сторонами Договора и результаты рассматриваются совместно администрацией и профкомом 1 раз в полугодие.

1.7. Каждая из сторон, несет ответственность в соответствии с законодательством РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с договором, договорившиеся стороны сохраняют сложившуюся систему безналичной уплаты членских взносов.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени, времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и по другим вопросам, определенным Сторонами.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

## **2. Права и обязанности сторон.**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что: Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются: Трудовым кодексом РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2017 - 2019 годы; Отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, на 2017 - 2019 годы; Отраслевым соглашением по учреждениям системы образования Шпаковского муниципального района Ставропольского края на 2014 – 2017 годы и настоящим Договором.

### **2. 1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда и коллективному договору;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных

профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным Договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым кодексом, иными федеральными законами.

**2.2. Каждый работник образовательного учреждения независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей обязан:**

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;
- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;
- дорожить своей репутацией, не заниматься аморальной и

противоправной деятельностью;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

### **2.3. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и другими локальными нормативными актами образовательного учреждения;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### **2.4. Работодатель обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контролирующих органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором, соглашениями.

### **3. Оплата труда и материальное стимулирование.**

3.1. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Положением о системах оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края (утверждено постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п), распоряжения правительства Ставропольского края от 30 августа 2011 года № 360-рп, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами Ставропольского края и Шпаковского муниципального района, рекомендациями министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, а также настоящим договором в учреждении устанавливается система оплаты труда работников, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2 Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ж) мнения профсоюзного комитета.

3.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

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

3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

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

3.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.7. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета Ставропольского края, районного бюджета, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

Средства на оплату труда работников, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

3.8. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора, а его заместителям и главному бухгалтеру - руководителем учреждения и состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников образовательного учреждения определенным постановлением (приказом) учредителя.

3.9. Орган исполнительной власти Ставропольского края, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

3.10. Наполняемость классов, групп, установленную типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных правил и норм для педагогических работников, считать предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе за часы работы, оплата которых осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.11. Сохраняется порядок, размеры и условия повышения (в %) ставок заработной платы и должностных окладов работников, предусмотренные действующим законодательством.



Оплата педагогических работников, ведущих педагогическую деятельность за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.12. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшения заработной платы не производится.

3.13. Стороны договорились, что в случае организации и проведения профсоюзом или краевой организацией профсоюзов забастовки работников образования или невыполнение условий отраслевого соглашения или условия настоящего договора, выплата работникам заработной платы осуществляется по договоренности между профсоюзным комитетом и администрацией учреждения.

3.14. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, который закрепляется в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения (приложение «Положение об оплате труда работников МКОУ «СОШ №6»).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком; руководство предметными и методическими объединениями и комиссиями и др.

Работнику, (в т.ч. работающему по совместительству) выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда могут устанавливаться надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения.

3.15. За образцовое выполнение обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применять следующие поощрения:

- объявление благодарности,

- выдача премий и установление выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ОУ,

- награждение ценным подарком,
- награждение почетными грамотами,
- установление надбавок.

3.16. Стороны согласились совместно добиваться своевременного и текущего финансирования, обращаясь при необходимости в финансовые, судебные органы, прокуратуру, орган по труду.

3.17. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца до начала учебного года.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (при нагрузке не более 1,5 ставки). Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев, уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

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

3.19. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также за периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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 по тарификации,

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

#### **4. Рабочее время и время отдыха.**

4.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждения и женщин, работающих в сельской местности (не являющимися педагогическими работниками), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для других работников – 40 часов.

4.2. Стороны согласились:

4.2.1. Режим работы МКОУ «СОШ №6» регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, графиком рабочего времени, а также учебным расписанием и годовым календарным учебным графиком рабочее время и время отдыха педагогических работников, что фиксируется в коллективном договоре.

За нормированную часть рабочего времени педагогических работников считать норму часов, за которую выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

4.2.2. Время весенних, зимних и осенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающие с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организованной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул в соответствии с утвержденным графиком работы.

4.2.3. Во время осенних, весенних и зимних каникул администрация учреждения вправе предоставлять учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

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

4.3. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Работа отдельных работников учреждения в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения. Работа в выходной день может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха.

4.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников на основании Трудового Кодекса РФ, статья 122.

Перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

1. При временной нетрудоспособности работника.
2. При выполнении работником общественных обязанностей.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

4.5. Условия предоставления и оплаты педагогическим работникам отпуска сроком до одного года после 10 лет непрерывной преподавательской работы определяется учредителем (или Уставом образовательного учреждения), что фиксируется в коллективном договоре в соответствии с положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации.

4.6. Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации с последующим отчетом перед администрацией о проделанном.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, совещания, заседания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня (здесь и в других случаях имеется в виду - календарных дней);
- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет - 14 дней;
- в связи с переездом на другое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости - 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 5 дней;
- членам профкома - 3 дня;
- председателю ПК - 5 дней;
- работающим инвалидам - 5 дней.

## **5. Гарантии занятости**

5.1. Администрация и профсоюзный комитет не допускают необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

В случае предполагаемого единовременного сокращения работников от 3 человек и более, администрация образовательного учреждения не менее чем за 3 месяца уведомляет профсоюзную организацию о сокращении рабочих мест и меры по социальной защите высвобождаемых работников.

Вопрос о трудоустройстве указанных лиц решается администрацией по согласованию с профкомом образовательного учреждения.

5.2. Содействовать принятию мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников за счет:

- создание банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- развития временной и сезонной занятости работников;
- применение сокращённого режима рабочего времени как временной меры альтернативной увольнению и другие меры в соответствии с законодательством о труде;
- создание кадрового резерва работников ведущих профессий.

## **6. Социальная сфера, льготы и гарантии**

6.1. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников, государственных и муниципальных учреждений образования, утвержденного приказом министерства образования РФ (по утверждённым в установленном порядке вариативным формам и процедурам проведения аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края в части, не противоречащей федеральному положению о порядке аттестации).

6.2. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда, а также при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причины прекращения работы по должности.

6.3. При переходе на работу в МКОУ «СОШ №6» за педагогическими и руководящими работниками образования сохраняется присвоенная по прежнему месту работы квалификационная категория и устанавливается соответствующая уровню оплаты труда сроком на 2 года.

6.4. Специалисты системы образования, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством РФ и

решениями государственной власти Ставропольского края и органами местного самоуправления.

6.5. Стороны обязуются добиваться:

6.5.1. Доведения среднего размера заработной платы педагогических работников до уровня, предусмотренного законами РФ, Ставропольского края «Об образовании», создание внебюджетных фондов социальной защиты работников образования, установление льготных тарифов на оплату тепла, водоснабжения, квартиры и других налоговых льгот.

6.5.2. Сохранения права педагогических работников на пенсию за выслугу лет, оплаты командировочных расходов работникам образования в период повышения их квалификации и аттестации.

## **7. Улучшение условий и охраны труда.**

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства, в соответствии с принятым соглашением по охране труда.

7.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (прилагается).

7.1.3. Способствовать проведению специальной оценки условий труда в учреждении.

7.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

7.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный, на рабочем месте инструктаж по охране труда согласно перечню, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью, и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

7.1.9. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей за счет фонда экономии в следующих случаях:

- гибели работника - не менее 1 минимального размера оплаты труда;
- получения работником инвалидности на производстве - не менее 1 минимального размера оплаты труда.

7.1.10. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

7.1.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда (по соглашению сторон).

7.1.12. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

7.2. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, психиатрические освидетельствования.

7.3. В учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета в количестве 4 человек.

7.4. Проводить курсовую аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников п.11, 12 ст.17 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.5. Администрация обязуется не принимать без согласования с профсоюзным комитетом документы, касающиеся изменений условий форм оплаты труда, продолжительности рабочего времени, привлечения учителей и других работников к выполнению несвойственных им обязанностей или за пределами рабочего времени.

7.6. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда вправе вносить представления администрации школы о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется только после официального уведомления представителем работодателя.

## **8. Гарантии прав членов профсоюза.**

8.1. Права и гарантии деятельности, территориальных и первичных организаций в соответствующих выборных профсоюзных органах определяются законами Российской Федерации:

- о профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности, о коллективных договорах, о порядке разрешения трудовых споров, об общественных объединениях профсоюзов, общероссийском объединении работодателей и Правительства РФ,

- отраслевыми соглашениями,
- настоящим договором.

8.2. Администрация школы гарантирует:

- содействие деятельности профсоюзной организации школы, направленной на защиту трудовых прав работников образования;
- своевременное рассмотрение обращения, заявления и предложения работников, профсоюзного комитета;
- включение в состав экспертной комиссии представителей профсоюзного комитета;
- согласование с профсоюзным комитетом проектов нормативных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников школы, Правила внутреннего трудового распорядка, режим работы всех категорий работников, распределение учебной нагрузки, прием и увольнение, подготовку, переподготовку кадров;
- перечисление профсоюзных взносов через бухгалтерию ОУ безналичным путем в фактические сроки выплаты заработной платы.
- члены профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласования профсоюзного органа, председатель ПК – без согласия районного совета профсоюзов работников образования.

8.3. Увольнения по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается, помимо общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами профсоюзной организации которого они являются.

## **9. Контроль и ответственность за выполнением договора**

9.1. Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора, регулярно информируют о ходе его реализации.

9.2. Контроль за выполнением договора на всех уровнях, проводится непосредственно сторонами договора.

Признается целесообразным не реже одного раза в полугодие на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета заслушивать отчет комиссии о ходе выполнения Договора с доведением результатов до членов профсоюза.

9.3. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором другие противоправные



действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. В период действия настоящего Договора стороны соблюдают установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, используют все возможности, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайних мер их разрешения (забастовок).

9.5. В случае возникновения конфликтной ситуации, вызванной невыполнением обязательств со стороны администрации, профсоюзный комитет имеет право:

9.5.1. Предлагать к обсуждению причины конфликтной ситуации коллективу.

9.5.2. Ставить вопрос перед администрацией о привлечении к ответственности должностных лиц.

9.6. В случае невыполнения обязательств со стороны профсоюзного комитета администрация имеет право:

9.6.1. Обсуждать конфликтные ситуации на заседании администрации и профсоюзного комитета.

9.6.2. Ставить перед членами профсоюза вопрос об ответственности руководителя и члена профсоюзного комитета.

«Согласовано»:  
Председатель профсоюзной  
организации МКОУ «СОШ №6»  
\_\_\_\_\_ Е.В. Широкова

Утверждаю:  
Директор МКОУ «СОШ №6»  
\_\_\_\_\_ В. И. Володин

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий, требующих льготного пенсионного обеспечения**

1. Директор
2. Заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе
3. Учитель
4. Преподаватель-организатор ОБЖ
5. Воспитатель
6. Учитель-логопед

Согласовано:  
Председатель профсоюзной  
организации МКОУ «СОШ №6»  
\_\_\_\_\_ Е.В. Широкова

Утверждаю:  
Директор МКОУ «СОШ №6»  
\_\_\_\_\_ В. И. Володин

## СПИСОК

### профессий и работ, требующих периодических медицинских осмотров работников

#### *Один раз в год:*

1. Директор школы
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3. Заместитель директора по воспитательной работе
4. Заместитель директора по АХР
5. Главный бухгалтер
6. Бухгалтер
7. Учитель
8. Преподаватель - организатор ОБЖ
9. Программист, техник
10. Методист
11. Педагог - организатор
12. Воспитатель
13. Учитель - логопед
14. Старший вожатый
15. Заведующий библиотекой
16. Педагог дополнительного образования
17. Библиотекарь
18. Социальный педагог
19. Лаборант
20. Секретарь руководителя
21. Педагог - психолог
22. Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений
23. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
24. Вахтер
25. Уборщик производственных и служебных помещений.
26. Гардеробщик
27. Сторож
28. Дворник
29. Водитель
30. Кладовщик
31. Электрик

#### *Один раз в 6 месяцев:*

32. Старший повар
33. Повар
34. Кухонный рабочий

«Согласовано»:  
Председатель профсоюзной  
организации МКОУ «СОШ №6»  
\_\_\_\_\_ Е.В. Широкова

Утверждаю:  
Директор МКОУ «СОШ №6»  
\_\_\_\_\_ В. И. Володин

**СПИСОК**  
**профессий и работ, требующих предоставления дополнительных социальных**  
**гарантий согласно законодательства**

1. Доплаты за работу во вредных, неблагоприятных условиях осуществляются следующим работникам:
  - 1.1 Учителю химии.
  - 1.2 Лаборанту.
  - 1.3 Учителю информатики.
  - 1.4 Старшему повару.
  - 1.5 Повару.
  - 1.6 Кухонному рабочему.
  - 1.7 Сторожу.
  
2. Сокращенная рабочая неделя для женщин, работающих в сельской местности (не являющихся педагогическими работниками):
  - 2.1. Главный бухгалтер
  - 2.2. Кассир
  - 2.3. Бухгалтер
  - 2.4. Заместитель директора по АХР
  - 2.5. Заведующий библиотекой
  - 2.6. Библиотекарь
  - 2.7. Лаборант
  - 2.8. Секретарь руководителя
  - 2.9. Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений
  - 2.10. Уборщик производственных и служебных помещений
  - 2.11. Гардеробщик
  - 2.12. Сторож
  - 2.13. Дворник
  - 2.14. Старший повар
  - 2.15. Повар
  - 2.16. Кухонный рабочий
  - 2.17. Кладовщик
  - 2.18. Вахтер
  - 2.19. Программист, техник
  
3. Доплата специалистам за работу в сельской местности:
  1. Директор школы
  2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
  3. Заместитель директора по воспитательной работе
  4. Заместитель директора по АХР
  5. Главный бухгалтер
  6. Бухгалтер
  7. Учитель

8. Преподаватель - организатор ОБЖ
9. Педагог – организатор
10. Программист, техник
11. Методист
12. Воспитатель
13. Учитель – логопед
14. Старший вожатый
15. Заведующий библиотекой
16. Педагог дополнительного образования.
17. Специалист отдела кадров
18. Библиотекарь
19. Социальный педагог
20. Педагог-психолог

4. Выплата мер социальной поддержки на оплату коммунальных услуг (по одной из должностей):

1. Директор школы
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3. Заместитель директора по воспитательной работе
4. Учитель
5. Преподаватель-организатор ОБЖ
6. Методист
7. Педагог-организатор
8. Воспитатель
9. Учитель – логопед
10. Старший вожатый
11. Заведующий библиотекой
12. Педагог дополнительного образования
13. Социальный педагог
14. Педагог- психолог

«Согласовано»:  
 Председатель профсоюзной  
 организации МКОУ «СОШ №6»  
 \_\_\_\_\_ Е.В. Широкова

Утверждаю:  
 Директор МКОУ «СОШ №6»  
 \_\_\_\_\_ В. И. Володин

Нормы  
 бесплатной выдачи работникам МКОУ СОШ №16 смывающих и обезвреживающих  
 средств согласно постановления МТ И СЗ РФ от 04.07. 2003 г. №45, на месяц.

№ п/п	Должность	Наименование средств	Количество
1.	Лаборант	1.Мыло хозяйственное	200 гр.
2.	Учитель технологии	1.Мыло хозяйственное	200 гр.
3.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	1.Мыло хозяйственное	200 гр.
4.	Кухонный рабочий	1.Мыло хозяйственное	200 гр.
5.	Учитель химии	1.Мыло туалетное	200 гр
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	1.Мыло хозяйственное 2.Дезсредство 3.Мыло туалетное.	400 гр. 1л. 50 г.
7.	Повар	1.Мыло хозяйственное 2.Дезсредство 3.Стиральный порошок	400 гр. 1л. 400 гр.
8.	Дворник	1.Мыло хозяйственное 2.Дезсредство 3.Мыло туалетное.	400 гр. 1л. 50 г.

«Согласовано»:  
 Председатель профсоюзной  
 организации МКОУ «СОШ №6»  
 \_\_\_\_\_ Е.В. Широкова

Утверждаю:  
 Директор МКОУ «СОШ №6»  
 \_\_\_\_\_ В. И. Володин

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и работ, требующих индивидуальной и коллективной защиты**

№ п/п	Наименование профессии	Наименование СИЗ	количество комплектов	срок носки
1	учитель химии	халат перчатки медицинские	1 шт. 2 пары	12 мес. 12 мес.
2.	лаборант кабинета химии	халат перчатки медицинские	1 шт. 2 пары	12 мес. 12 мес.
3.	учитель физики	халат перчатки медицинские	1 шт. 2 пары	12 мес. 12 мес.
4.	лаборант кабинета физики	халат перчатки медицинские	1 шт. 2 пары	12 мес. 12 мес.
5.	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	халат перчатки сапоги резиновые	1шт 6 пар 1 пара	12 мес. 12 мес. 12 мес
6.	рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	халат перчатки нитяные	1шт 6 пар	12 мес. 12 мес.
7.	учитель информатики	халат	1 шт	12 мес.
8	программист	халат	1 шт	12 мес.
9	старший повар ( повар)	халат перчатки резиновые	1шт 6 пар	12 мес. 12 мес.
10	кухонный рабочий	халат перчатки резиновые	1шт 6 пар	12 мес. 12 мес.
11	Уборщик ( гардеробщик)	халат перчатки нитяные	1шт 6 пар	12 мес. 12 мес.
12	дворник	халат перчатки нитяные	1шт 2 пары	12 мес. 12 мес.
13	электрик	халат перчатки резиновые сапоги резиновые	1шт 2 пары 1пара	12 мес. 12 мес. 12 мес

«Согласовано»:  
 Председатель профсоюзной  
 организации МКОУ «СОШ №6»  
 \_\_\_\_\_ Е.В. Широкова

Утверждаю:  
 Директор МКОУ «СОШ №6»  
 \_\_\_\_\_ В. И. Володин

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией**  
**МКОУ «СОШ №6»**

№ п/п	Содержание мероприятий / работы /	Единицы учета	Кол-во	Стоимость работ тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							все го	в т.ч. жен.	всего	в т.ч. жен.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Приобретение новой оргтехники, приборов и механизмов	шт.	4	50,0	1 кв. 2017	директор	4	4		
2	Проведение ремонта здания школы, кабинетов	Кв.м	1800	100,0	3 кв. ежегодно	директор, зам.директора по АХР	63	57		
3	Ремонт и замена приборов наружного освещения	шт.	10	30,0	1 кв. 2017	директор, зам.директора по АХР	63	57		
4	Проведение работ по заземлению оборудования, измерение контура заземления			46,0	3 кв. 2017	директор, зам.директора по АХР	63	57		
5	Разработка (обновление) и утверждение должностных инструкций, и инструкций по ОТ на новый срок действия	шт.	84		2 кв. ежегодно	зам. директора по АХР	63	57		



6	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников	чел	63	70,0	2-3 кв. ежегодно	директор зам. директора по АХР	63	57		
7	Приобретение спецодежды и других СИЗ	ком пл.	6	3,0	4 кв. ежегодно	зам.директора по АХР	6	4		
	ИТОГО:			299,0	(с последующей ежегодной индексацией)		63	57		

Приложение 1  
к приказу №\_\_\_/01-04  
от \_\_\_\_\_ г.

Председатель профсоюзной организации  
работников МКОУ «СОШ №6»

Директор МКОУ «СОШ №6»

\_\_\_\_\_ Е.В. Широкова

\_\_\_\_\_ Володин В. И.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа №6»**  
**Шпаковского муниципального района**

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников МКОУ «СОШ №6» разработано в соответствии с распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 года № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», приказом отдела образования администрации Шпаковского муниципального района СК №932/01-7 от 31.12.2014 года «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального района».

Данное положение рассчитано на перспективу социально-экономического развития отрасли «Образование» Шпаковского муниципального района и образовательного учреждения.

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников МКОУ  
«СОШ №6».

2.1. Система оплаты труда работников МКОУ «СОШ №6» устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального района», утвержденного приказом отдела образования администрации Шпаковского муниципального района СК №932/01-7 от 31.12.2014 года.

Заработная плата работников учреждения, состоит:  
из должностных окладов, (окладов) ставок заработной платы;  
из выплат компенсационного характера;  
из выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностные оклады и ставки заработной платы работников учреждения, устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом работников учреждения.

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

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 настоящего положения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 5 настоящего положения.

2.7. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам приведен в разделе 7 настоящего положения.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 8 настоящего положения.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 9 настоящего положения.

2.10. Система оплаты труда образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам МКОУ «СОШ №6», а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

2.12. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Шпаковского муниципального района, предусмотренного на оплату труда работников казенных образовательных организаций, объемов централизованных средств и используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

### Раздел 3. Должностные оклады, оклады, ставки заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, устанавливаемые по I группе оплаты труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Минимальный должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV

1.	Заместитель директора	16887			
----	-----------------------	-------	--	--	--

3.1.2. Должностной оклад заместителя руководителя по АХР, устанавливаемый по I группе оплаты труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель директора	16787			

3.1.3. Должностной оклад главного бухгалтера, устанавливаемый по I группе оплаты труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад, рублей			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Главный бухгалтер	16787			

3.1.4. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	старший вожатый	6238
2.	Второй квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	6544
3.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог;	7187
4.	Четвертый квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог-библиотекарь; учитель;	7955

3.2. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - 3722 рубля;

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - 5059 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - 5757 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» - 8596 рублей.

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>			
1.	Первый квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	3722
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>			
3.	Первый квалификационный уровень	инспектор по кадрам, секретарь руководителя, художник, лаборант, техники всех специальностей без категории	5059
4.	Второй квалификационный уровень	заведующий: хозяйством	5160
5.	Третий квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	5312
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
6.	Первый квалификационный уровень	без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, программист, юрисконсульт, специалист по кадрам	5757
7.	Второй квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, программист, юрисконсульт	5930
8.	Третий квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, программист, юрисконсульт	6045

3.2.2. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатное расписание организации:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	заведующий библиотеки	7132
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	6066

3.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – сторож, дворник, гардеробщик	3664 рублей
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – рабочий комплексного обслуживания и ремонта зданий, электромонтер по обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник	3838 рублей
3-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – электромонтер по обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник	4012 рубль
4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – рабочий по текущему ремонту зданий, рабочий	5059 рублей
5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5118 рублей
6-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – электромонтер по обслуживанию электрооборудования	5350 рублей
7-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5466 рубль
8-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5815 рублей

3.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных

и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3.3.3. В положении об оплате труда работников учреждения под каждым разрядом выполняемых работ указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание учреждения или возможно включенных в будущем.

#### Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Ставропольского края Шпаковского муниципального района.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

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

4.4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами и ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе до 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за тяжелые и вредные условия труда.

Администрация учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры или условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по



сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014 года и результатов специальной оценки условий труда.

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

4.5.1 Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
2.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных организациях, имеющих: 13-29 классов	до 35
3.	За работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности	25
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	20
5.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-12-х классов	30 35
6.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
7.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике  иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ	15  10
8.	Педагогическим работникам за руководство методическими, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	до 15
9.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	до 20

Примечание:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются

приказом руководителя учреждения по согласованию с ПК работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

В учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с ПК работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в учреждении, и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Учителям и преподавателям выплата за работу в учреждении, расположенной в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью 14 человек и более, как для учреждения расположенного в сельской местности. Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Выплата компенсационного характера педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый обслуживаемый компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника образовательного учреждения – до 5 процентов.

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

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

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

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

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

4.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

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

Сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5.5. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или

исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

учителям за заведование учебными мастерскими – 20-40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям и другим работникам за ведение делопроизводства – до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам учреждения за работу с архивом учреждения – до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками – до 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

учителям за заведование учебно-консультативными пунктами – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов: от 20 до 29 – до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

## Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения ПК работников учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией самостоятельно в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда за счет всех источников финансирования по согласованию с ПК работников учреждения и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых только руководителем учреждения.

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

5.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

за сложность и напряженность труда по основной должности. При принятии решения учитывается профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей, в соответствии с должностной инструкцией, сложность, срочность и объем выполняемой работы, применение

технических средств, качество исполнения должностных обязанностей – до 50 процентов;

работникам за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения, своевременное обновление содержания школьного сайта и др.) – до 25 процентов.

5.2.2. За качество выполняемых работ:

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

за наличие квалификационной категории;

за подготовку призеров и победителей всероссийской олимпиады школьников (единовременная выплата):

муниципальный уровень:

победитель – 5000 рублей

призер – 2500 рублей

региональный уровень:

победитель – 7500 рублей

призер – 3500 рублей.

5.2.3. За стаж непрерывной работы.

5.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями:

к профессиональному празднику «Дню Учителя», ко Дню Защитника Отечества и Международному Женскому Дню – 1000 рублей;

юбилеям (женщины 50 и 55 лет; мужчины 50 и 60 лет) – 1000 рублей;

при увольнении работника, в связи с выходом на заслуженный отдых – в размере одного должностного оклада.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3.1. Педагогическим работникам учреждения, отнесенным к категории молодых специалистов - до 50 процентов ставки заработной платы.

5.3.2. Педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) местного, районного, краевого, окружного и федерального значения – до 15 процентов.

5.3.3. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов (профильное обучение) – до 15 процентов.

5.3.4. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения – до 50 процентов.

5.3.5. Педагогическим работникам учреждения за участие в работе инновационных площадок, творческих лабораторий, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – до 20 процентов.

5.3.6. Работникам ответственным за организацию питания обучающихся в учреждении – до 15 процентов.

5.3.7. Библиотекарям за работу с библиотечным фондом – до 20 процентов.

5.3.8. Учреждением могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и результаты труда.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.4.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 20 процентов установленного должностного оклада;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

5.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - до 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – до 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – до 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5.4.3. За качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений в учреждении в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием ПК работников учреждения.

Положение о порядке работы данной комиссии, формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда (кроме молодых специалистов, внутренних и внешних совместителей):

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 3 года до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же образовательное учреждение.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда МКОУ «СОШ №6».

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению (приказу) руководителя с учетом решения комиссии в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен. Периодичность подведения результатов эффективности работы сотрудников осуществляется по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

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

Фонд выплат стимулирующего характера за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения и административно-управленческому персоналу формируется отдельно от остальных категорий работников образовательного учреждения.

5.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения, перечня показателей эффективности деятельности.

5.9.1. Показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения:

№ п/п	Направления	Общее образование
1	2	4
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	X
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	X
6.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	X
7.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X



8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X
9.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	X
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	X

5.10. Работникам по приказу руководителя могут устанавливаться разовые или постоянные выплаты стимулирующего характера:

за работу по внедрению новых методов бухгалтерского учета – до 50 процентов;

за информационное обеспечение, постоянное последовательное обновление содержания бухгалтерского программного обеспечения – до 50 процентов;

за качественную организацию оформления документации при проведение запроса котировок и договоров, проведение правовой экспертизы на соответствие требованиям законодательства – до 50 процентов;

за организацию работы медиатеки – до 30 процентов;

за реализацию мероприятий по охране труда в учреждении – до 30 процентов;

за работу в неосновном здании учреждения – до 10 процентов;

за реализацию мероприятий по обеспечению безопасности образовательного учреждения – до 50 процентов;

за реализацию мероприятий по ГО учреждения – до 20 процентов;

за качественную организацию платных дополнительных образовательных услуг – до 50 процентов;

за осуществление качественного социального-педагогического мониторинга в микрорайоне школы – до 20 процентов;

за организацию работы по учету, хранению персональных данных учащихся и сотрудников – до 50 процентов;

за качественную организацию индивидуального обучения учащихся – до 20 процентов;

за результативную работу в микрорайоне с детьми «группы риска» - до 50 процентов;

за реализацию программ внеурочной деятельности при внедрении ФГОС в НОО – до 50 процентов;

за организацию и контроль по подготовке и внедрению ФГОС ООО – до 50 процентов;

за качественное наставничество молодых специалистов – до 20 процентов;

за внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебно-воспитательный процесс, организацию дистанционного обучения учащихся – до 30 процентов;

за работу по благоустройству пришкольной территории, озеленению помещений школы – до 30 процентов;

за работу по реализации совместных проектов с учреждениями доп. образования и культуры – до 20 процентов;

за выполнение особо важных и срочных работ, сопряженных с дополнительными затратами времени и повышением интенсивности труда – до 50 процентов;

за качественное обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и учебы – до 50 процентов;

за служебные поездки в течение рабочего дня, за оперативную доставку документов в организации и учреждения района и краевого центра – до 50 процентов;

за техническую, информационную поддержку школьного сайта – до 50 процентов;

за обеспечение бесперебойной работы контент-фильтра на компьютерах в организации – до 30 процентов;

за выполнение обязанностей уполномоченного по правам ребенка – до 15 процентов;

за техническое и музыкальное сопровождение школьных мероприятий – до 30 процентов;

за работу в автоматизированной информационной системе «Аверс» – до 25 процентов;

за комплексное решение проблем социальной защиты личности опекаемых детей, детей-инвалидов – до 25 процентов;

за работу по профилактике травматизма среди учащихся, проведение работы по страхованию детей от несчастных случаев – до 20 процентов;

за активное вовлечение в досуговую деятельность детей «группы риска», опекаемых, детей – инвалидов – до 20 процентов;

за активное участие и достигнутые результаты в федеральных, региональных, муниципальных и школьных мероприятиях – до 25 процентов;

за диагностику - консультативную работу с будущими первоклассниками – до 20 процентов;

педагогическим работникам, за реализацию социально-значимых проектов «Школьный музей», детское самоуправление и других – до 25 процентов.

Работникам выплачиваются разовые премии, поощрительные выплаты, выделяется материальная помощь по основаниям, установленным Положением об оплате труда МКОУ «СОШ №6».

При наличии денежных средств администрация учреждения может направлять их на увеличение стоимости балла по листам эффективности труда работников МКОУ «СОШ №6».

Работникам учреждения, имеющим непогашенное дисциплинарное взыскание или ухудшение результатов работы за текущий период, выплаты стимулирующего характера могут быть не начислены, уменьшены либо сняты.

## Раздел 6. Порядок установления размеров оплаты труда педагогическим работникам МКОУ «СОШ №6»

6.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» соответствует высшему профессиональному образованию.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений соответствует среднему профессиональному образованию.

6.5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных организациях, размер оплаты труда устанавливается как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.6. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I–IV классах) специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии размер оплаты труда как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливается:

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

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

6.7. В случаях, когда размер оплаты труда зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников, учреждение не вправе:

формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным группам;

переносить профессии рабочих и должности, служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

применять наименование должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалифицированным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений;

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 года № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы.

6.9. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам размер оплаты труда; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования Шпаковского муниципального района.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров оплаты труда работников учреждения несет руководитель.

## Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения.

7.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную на ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

7.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий

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

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

7.5. Тарификационные списки учителей (преподавателей) ежегодно утверждаются руководителем учреждения по согласованию с отделом образования администрации Шпаковского муниципального района.

## Раздел 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

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

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих

основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

#### Раздел 9. Оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения.

9.1. В целях социальной защиты работников учреждения им может оказываться материальная помощь за счет средств, поступающих из регионального и местного бюджета (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда), а также за счет средств, поступающих из иных источников (от приносящей доход деятельности, направленной учреждением на оплату труда работников).

9.2. Работником считается сотрудник, принятый на работу по трудовому договору.

9.3. Материальная помощь на частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника составляет:

- на приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов и оборудования - до 5 000 руб.;
- на стационарное лечение, в том числе санаторно-курортное лечение - до двух окладов (ставок);
- на проведение хирургических операций по жизненно важным показаниям - до двух окладов (ставок).

В исключительных случаях по решению директора работнику может быть выделена материальная помощь и в больших размерах. По данному направлению материальная помощь оказывается при предоставлении соответствующих документов лечебного учреждения.

9.4. В случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, затопления квартиры и др.) помощь выплачивается в размере до двух окладов (ставок). Факт стихийного бедствия, хищения и размер ущерба должны подтверждаться соответствующими документами.

9.5. Материальная помощь в связи со смертью:

- работника - до двух окладов (ставок);
- близких родственников - до двух окладов (ставок).

9.6. Материальная помощь работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию:

- со стажем работы в учреждении от 1 года до 5 лет - в размере до 0,5 оклада (ставки);
- со стажем работы в учреждении от 5 до 10 лет - в размере до одного оклада (ставки);
- со стажем работы в учреждении свыше 10 лет - в размере до двух окладов (ставок).

9.7. Материальная помощь работнику в связи с юбилеем (50, 55, 60 лет, далее - по решению директора) - в размере до одного оклада (ставки).

9.8. Материальная помощь на отдельные социальные нужды:

- в случае тяжелого материального положения работника - до одного оклада (ставки);

9.10. Работник имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них.

9.11. Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты и приложением документов, подтверждающих право на ее получение (Приложение 4).

9.12. Выплаты материальной помощи работникам осуществляются только при наличии фонда экономии оплаты труда по образовательному учреждению.



Приложение 2  
к приказу №\_\_\_/01-04  
от \_\_\_\_\_ г.

Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности

допризывной подготовки	жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации.
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры
Преподаватель образовательной организации начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации

Приложение 3  
к приказу №\_\_\_/01-04  
от \_\_\_\_\_ г.

**Перечни  
критериев и показателей для распределения  
поощрительных выплат работникам из стимулирующей  
части фонда оплаты труда учреждения  
за результативность и эффективность работы**

1. Перечень критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы:

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя
Заместитель директора	1. Обеспечение доступности образования	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым направлениям, предметам в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне;  выше	0,5 1,0
		Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников IX, XI (XII) классов в сравнении с предыдущим периодом:  на том же уровне;  выше	0,5 1,0
		Проведение мониторинга образовательного процесса, здоровья учащихся: ведется эпизодически; ведется регулярно, результаты используются при планировании индивидуальной работы	0,5 1,0
		Отсутствие выбывших учащихся до получения среднего (полного) общего образования без подтверждения дальнейшего обучения	1,0
		Отсутствие не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории микрорайона учреждения	1,0

		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	5,0
2.Эффективность управленческой деятельности		Организация обучения по вариативным программам	1,0
		Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	1,0
		Количество педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
		Наличие призовых мест в различных муниципальных, краевых, федеральных конкурсах, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
		Реализация плана мониторинга образовательного процесса: не менее чем на 70%; на 100%	0,5 1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	5,0
	3.Инновационная и методическая деятельность		Количество педагогов, участвующих в реализации муниципальных и краевых проектов и программ, в которые включено учреждение, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше
		Сопровождение мероприятий по инновационной деятельности учреждения	1,0
		Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классов, грантов, публикаций	1,0
		Высокий уровень организации	

		аттестации педагогических работников	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3	4,0
	4. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная сдача отчетов, документации	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			15,0
Заместитель директора по АХР	1. Санитарно-гигиенические условия школы	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории организации:	
		отсутствие замечаний со стороны проверяющих,	1,0
		отсутствие обоснованных жалоб	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	2,0
	2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	1,0
	3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1,0
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1,0
		Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим периодом:	
уменьшилось; замечаний нет		0,5 1,0	

		Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3	4,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			7,0
Учитель, преподаватель	1. Положительная динамика результатов учебного процесса	<p>Качество знаний учащихся по итогам полугодия, года, результатам административных контрольных срезов, государственной (итоговой) аттестации выпускников IX, XI (XII) классов в сравнении с предыдущим периодом:</p> <p>на том же уровне; выше</p>	0,5 1,0
		<p>Наличие диагностики знаний учащихся:</p> <p>ведется эпизодически; ведется регулярно, результаты используются при планировании индивидуальной работы</p>	0,5 1,0
		<p>Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по предмету (не менее двух лет обучения данных учащихся) в сравнении с предыдущим периодом:</p> <p>ниже; отсутствует</p>	0,5 1,0
		<p>Наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (кроме всероссийской предметной олимпиады) и т.д.:</p> <p>муниципальный уровень; краевой уровень; всероссийский уровень</p>	0,5 1,0 1,5
		<p>Охват горячим питанием учащихся в сравнении с предыдущим периодом:</p> <p>на том же уровне; выше</p>	0,5 1,0

2.Методическая и инновационная деятельность	Уровень организации воспитательной работы с классным коллективом на том же уровне; выше	0,5 1,0
	Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях	1,0
	Отсутствие жалоб на работу учителя от родителей (законных представителей) учащихся	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8,5
	Использование на уроках здоровьесберегающих технологий	1,0
	Использование в работе ИКТ: для моделирования урока; для разработки индивидуальных траекторий обучения учащихся; для контроля и учета знаний учащихся	0,5 0,5 0,5
	Разработка программ, учебно-методических материалов, пособий	1,0
	Проведение открытых уроков (мастер-классов): муниципального уровня; краевого уровня	0,5 1,0
	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: районный; краевой; всероссийский	0,5 1,0 1,5
	Представление опыта работы на уровне: районном; краевом	0,5 1,0
	Своевременное и качественное ведение документации	1,0
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	8,0
	Участие в социально-значимых	до 5,0

		мероприятиях по приказу ОУ (заполняется администрацией)	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			21,5
Воспитатель	1. Положительная динамика результатов воспитательного процесса	Диагностика индивидуальных особенностей воспитанников для проведения коррекционно-развивающей работы	1,0
		Диагностика индивидуальных способностей, интересов и склонностей воспитанников	1,0
		Количество воспитанников, имеющих академическую задолженность в сравнении с предыдущим периодом: ниже; отсутствует	0,5 1,0
		Количество воспитанников занимающихся в кружках, секциях и других объединениях по интересам в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
		Отсутствие травм, полученных воспитанниками во внеурочных занятиях	1,0
		Отсутствие жалоб на работу воспитателя от родителей (законных представителей учащихся)	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	6,0
		2. Методическая и инновационная деятельность	Использование современных технологий в воспитательном процессе
	Использование на занятиях здоровьесберегающих технологий		1,0
	Разработка программ, методических разработок, пособий		1,0
	Проведение открытых занятий (мастер-классов): муниципального уровня; краевого уровня		0,5 1,0



		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: муниципальный; краевой; всероссийский	0,5 1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	5,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			11,5
Педагог дополнительного образования, старший вожатый	1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	Сохранение количества обучающихся (воспитанников) зачисленных в кружки в начале учебного года до конца учебного года	1,0
		Количество обучающихся (воспитанников) участвующих в конкурсах, соревнованиях и т.д. в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне; выше	0,5 1,0
		Количество обучающихся (воспитанников) занявших призовые места в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Количество обучающихся, воспитанников, охваченных оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Количество обучающихся, воспитанников, охваченных мероприятиями по развитию творческих способностей в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0

		Количество обучающихся, воспитанников, охваченных каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Отсутствие травм, полученных воспитанниками во внеурочных занятиях	1,0
		Отсутствие жалоб от родителей на качество работы педагога (законных представителей) учащихся	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8
	2.Методическая и инновационная деятельность	Использование современных технологий в учебно-воспитательном процессе	1,0
		Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0
		Проведение открытых занятий (мастер-классов): муниципального уровня; краевого уровня	0,5 1,0
		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: муниципальный; краевой; всероссийский	0,5 1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	4,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			12,5
Педагог-психолог, социальный педагог	1. Положительная динамика результатов учебно-воспитательного процесса	Число обследованных обучающихся (воспитанников) с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Диагностика индивидуальных особенностей обучающихся (воспитанников) для проведения коррекционно-развивающей работы	1,0

		<p>Положительная динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:</p> <p>на том же уровне выше</p>	<p>0,5 1,0</p>
		Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		<p>Число учащихся, участвующих в работе органов ученического самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом:</p> <p>на том же уровне выше</p>	<p>0,5 1,0</p>
		<p>Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом:</p> <p>на том же уровне ниже</p>	<p>0,5 1,0</p>
		Отсутствие жалоб на качество работы специалиста от родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников)	1,0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8,0
	2.Методическая и инновационная деятельность	Использование современных технологий в учебно-воспитательном процессе	1,0
		Разработка программ, методических разработок, пособий	1,0
		<p>Проведение открытых занятий (мастер-классов):</p> <p>районного уровня; краевого уровня</p>	<p>0,5 1,0</p>
		Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: муниципальный;	

		краевой; всероссийский	0,5 1,0 1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	4,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			12,5
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Количество книговыдач в полугодие в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0
		Проведение анализа читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	1,0
		Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Количество проведенных мероприятий с учащимися, направленных на формирование читательской активности, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Участие в научно-практических конференциях, конкурсах и т.д. в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне выше	0,5 1,0
		Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущим годом:	

		-на том же уровне -выше	0,5 1,0
		Оформление тематических выставок	1,0
		Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	1,0
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1,0
Максимально возможное количество баллов			10,0
Главный бухгалтер и бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства РФ	Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета учреждения	1,0
		100 процентное выполнение бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам	1,0
		Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	1,0
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам	1,0
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и финансово-хозяйственной деятельности	1,0
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями	1,0
		Отсутствие жалоб и обращений от работников организации по вопросам оплаты труда	1,0
		Контроль за соблюдением установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителей	1,0
		Максимально возможное количество баллов	
Секретарь, делопроизвод	Высокая эффективность работы по	Использование автоматизированных программ для ведения делопроизводства, владение	

итель	документационному обеспечению деятельности организации	информационными технологиями	1,0
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя, контрольных документов	1,0
		Отсутствие жалоб от посетителей, работников организации	1,0
		Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства	1,0
Максимально возможное количество баллов			4,0
Лаборант, техник по обслуживанию ЭВТ и ТСО, техник	Высокая эффективность эксплуатации техники	Использование в работе компьютерных программ	1,0
		Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования	1,0
		Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и пр. в исправном состоянии	1,0
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние кабинета	1,0
		Отсутствие жалоб педагогов на работу специалиста	1,0
Максимально возможное количество баллов			5,0
Шеф-повар, кухонный рабочий	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	1,0
		Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода	1,0
		Отсутствие жалоб на качество блюд	1,0
		Отсутствие случаев пищевого отравления	1,0
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования	1,0
		Отсутствие замечаний на	

		несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок	1,0
Максимально возможное количество баллов			9,0
Кладовщик	Высокая организация учета и сохранности материальных ценностей	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения продуктов питания, мягкого инвентаря и пр.	1,0
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил техники безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок	1,0
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации	1,0
		Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	1,0
Максимально возможное количество баллов			7,0
Гардеробщик, уборщик служебных помещений	Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений организации	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,0
		Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение по обеспечению сохранности одежды	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
Максимально возможное количество баллов			4,0
Сторож, дворник	Высокая организация охраны объектов организации, уборки территории	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,0
		Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	

			1,0
		Отсутствие краж по вине сторожа	1,0
		Своевременное и качественное ведение документации	1,0
		Отсутствие случаев травм в следствие ненадлежащего содержания территории	1,0
Максимально возможное количество баллов			6,0
Водитель	Высокая организация перевозки пассажиров	Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		Отсутствие нарушений в ходе перевозок пассажиров	1,0
		Своевременное и качественное ведение документации	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	1,0
Максимально возможное количество баллов			7,0
Кочегар, истопник	Высокая организация обеспечения бесперебойной работы оборудования котельной	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,0
		Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений, воды	1,0
		Отсутствие случаев остановки котлов, счетчиков по вине работник	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосителелей	1,0
Максимально возможное количество баллов			7,0



Электрик, рабочий по комплексному обслуживани ю и ремонту зданий, подсобный рабочий	Высокая организация технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,0
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1,0
		Отсутствие замечаний техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,0
		Отсутствие случаев отключения водоснабжения, энергоснабжения по вине работника	1,0
		Отсутствие жалоб на работу работника	1,0
Максимально возможное количество баллов			6,0

Приложение 4  
к приказу №\_\_\_/01-04  
от \_\_\_\_\_ г.

**Причины и подтверждающие документы  
для выплаты материальной помощи**

Причины выплаты материальной помощи	Подтверждающие документы
В связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, затопило квартиру и т.п.)	Документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией
На операцию, дорогостоящее лечение, протезирование, дорогостоящие лекарства	<ul style="list-style-type: none"> <li>- договор на лечение, операцию;</li> <li>- справка-направление врача;</li> <li>- документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, иные необходимые документы, оформленные на имя заявителя, и чеки на покупку лекарств);</li> <li>- именные рецепты.</li> </ul> <p>При необходимости также можно запросить справки соответствующих учреждений, организаций, документы (направление, эпикриз и др.) с указанием медицинского учреждения, подтверждающие необходимость платной дорогостоящей медицинской помощи по жизненно важным показаниям</p>
В связи с тяжелым материальным положением, которое обосновывается, в частности, следующим: - проживает одна (один); - имеет инвалидность; - одна (один) воспитывает детей и доходов, кроме зарплаты, не имеет; - многодетная семья; - муж (жена) временно не работает; и т.п.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- справка об инвалидности;</li> <li>- удостоверение мамы-одиночки;</li> <li>- копии свидетельства о рождении ребенка; и т.п.</li> </ul>
По случаю смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- копия свидетельства о смерти;</li> <li>- копия свидетельства о браке (для мужа, жены);</li> <li>- копия свидетельства о рождении (для детей)</li> </ul>
На организацию похорон работника	<p>Если есть родственники:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- копия свидетельства о смерти;</li> <li>- копия свидетельства о браке (для мужа, жены);</li> <li>- копия свидетельства о рождении (для детей).</li> </ul> <p>Если нет близких родственников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- копия свидетельства о смерти;</li> <li>- квитанции и чеки, подтверждающие затраты на похороны;</li> <li>- ходатайство профсоюза о выделении средств с указанием, кому доверяется получить деньги</li> </ul>

