



От работодателя
Директор МБОУ Самарской
СОШ №4 Азовского района
И.В. Пивненко
Приказ № 190 от 01.10.2015 г.



От работников
Председатель ПНО
Г.В. Кадацкая
Протокол № 3 от 01.10.2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской средней общеобразовательной школы № 4

Азовского района

на 2015- 2018 годы

Коллективный договор
прошёл уведомительную регистрацию
в управлении по труду министерства
труда и социального развития Ростовской
области

Регистрационный № 2273/15 - 2456
от 13 ноября 2015 г.

Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко
Заместитель начальника
управления по труду
с. Самарское, Азовский район
2015 год

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарская средняя общеобразовательная школа №4 Азовского района
(МБОУ Самарская СОШ №4 Азовского района)

Протокол № 3
заседания трудового коллектива МБОУ Самарской СОШ № 4
Азовского района

от «01» октября 2015 года.

Присутствовали: 42 работника.

Повестка дня:

Принятие новой редакции Коллективного договора работников МБОУ Самарской СОШ №4 Азовского района на 2015 – 2018 годы и Приложений к нему.

Слушали: Пивненко Ирину Владимировну,

директора МБОУ Самарской СОШ №4 Азовского района по вопросу принятия новой редакции Коллективного договора и Приложений к нему. В связи с истечением срока действия в октябре 2015 года действующего Коллективного договора необходимо обновить его основные положения, приняв новую редакцию.

Постановили:

Принять новую редакцию Коллективного договора и Приложений к нему МБОУ Самарской СОШ №4 Азовского района в связи с истечением срока действия в октябре 2015 года действующего Коллективного договора.

Проголосовали: «за» - 42 человек,
«против» - 0 человек,
«воздержавшиеся» - нет.

Директор школы: И.В. Пивненко

Председатель ПК: Т.В. Кадацкая

Секретарь: Г.И. Шахова

Содержание Коллективного договора

№ п/п	Наименование раздела	Страница
1	Общие положения.	3-4
2	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.	4-7
3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.	7-8
4	Рабочее время и время отдыха.	8-14
5	Оплата и нормирование труда.	14-17
6	Социальные гарантии и льготы.	17-19
7	Охрана труда и здоровья.	19-21
8	Защита молодого специалиста	21-22
9	Гарантии профсоюзной деятельности.	22-26
10	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.	26-27
11	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	27

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской средней общеобразовательной школе №4 Азовского района (МБОУ Самарской СОШ №4 Азовского района)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации Пивненко Ирины Владимировны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Кадацкой Татьяны Викторовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.10.2015 г. и действует 3 года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- в семье, которых один из супругов имеет статус безработного.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу,

соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

2.4. При расширении производства обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

2.5. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством. Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается (статья 261 ТК РФ).

2.6. Расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (статья 21 ТК РФ).

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации (статья 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем **один раз в три года** (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохраняется за ним место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачиваются ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.5. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том

же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

4.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

4.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.7. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

4.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

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

4.12. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников Уставом ОО, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором школы. График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных

занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

4.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате

времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

4.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 20 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере

образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.29.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников образовательных учреждений Ростовской области производится в соответствии с «Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Областными законами от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области», нормативными правовыми актами Ростовской области, Постановлением Администрации Азовского района от 11.12.2014 г. № 1254 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», Приказ Азовского РОО № 702 от 30.12.2014 г., Положению по оплате труда и стимулированию работников, локальными актами ОУ.

Выплата заработной платы производится в денежном эквиваленте.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, 7 и 21 числа каждого месяца, безналичным расчетом путем перечисления на лицевой счет банковской карты работника. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

5.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. Если задержка выплаты заработной платы произошла по причине непредоставления учреждению субсидии из соответствующего бюджета, а именно в результате отсутствия финансирования, работодатель ответственности не несет, так как школа является муниципальным бюджетным учреждением.

5.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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

5.8. Руководителям и специалистам устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях, расположенных в сельской местности в размере 0,25 % к должностному окладу.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам (АРМ) или специальной оценки условий труда (СОУТ) за время фактической занятости в таких условиях.

Работодатель принимает меры по проведению СОУТ с целью разработки и реализации программ по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

5.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.11. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.12. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случаях, если администрация не произвела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

5.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5.14. Руководителю своевременно обеспечивать индексацию заработной платы работников в порядке установленном трудовым законодательством и соответствующими нормативно-правовыми и локальными актами (статья 134 ТК РФ).

5.15. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ст.137 ТК РФ или иными федеральными законами.

5.16. Работодатель осуществляет контроль за размером удержаний из заработной платы работника согласно статьи 138 ТК РФ и статьи 110 СК РФ.

5.17. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производить в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

5.18. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты заработной платы, несут ответственность согласно статье 142 ТК РФ и иных федеральных законов.

5.19. Работодателю установить системы нормирования труда согласно статье 159 ТК РФ, с учетом мнения представительного органа работников и на основании выше перечисленных актов регионального и муниципального органов власти.

5.20. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат наступает согласно ст. 236 ТК РФ.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.5. В целях исполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. «О мерах по реализации демографической политики РФ», реализации Комплекса мер Правительства Ростовской области от 16.08.2013 г. (п.2.2), во исполнение Письма Министерства труда и социального развития № 27.4-16/385 и Письма Администрации Азовского района от 12.11.2013 г. № 733, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью, устанавливаются следующие льготы, сверх установленных трудовым законодательством, женщинам, имеющим несовершеннолетних детей:

- предоставление частичной компенсации стоимости путёвок для детей в санаторные и оздоровительные лагеря;
- предоставление одного дня дополнительного оплачиваемого отпуска в День знаний 1 сентября;
- при рождении ребёнка женщине предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня.

6.2.6. В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и внесенных изменений в Ростовское областное трехстороннее (региональное) Соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области на 2014-2016 годы:

- направлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированные образцы документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области;

- представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

6.2.7. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда» № 200, принятой в 2010 г. обеспечивать проведение мероприятий, направленных на профилактику (путем просвещения и практической поддержки положительного изменения поведения работников, пропаганды здорового образа жизни) распространения ВИЧ/СПИД среди работников организации, социальные гарантии работникам по диагностике, лечению и профилактике ВИЧ/СПИД,

разрабатывать и внедрять в организации программу «Противодействие ВИЧ/СПИД на рабочих местах».

6.2.8. Согласно Ростовскому областному трехстороннему (региональному) Соглашению между Правительством РО, Федерацией профсоюзов и Союзом работодателей на 2014-2016 г.г., руководителям ОУ предоставлять дополнительные гарантии работникам, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 3 календарных дней, работникам, добросовестно выполняющим свои обязанности по охране общественного порядка в составе народных дружин.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (приложение к коллективному договору).

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. В целях улучшения условий труда сотрудников МБОУ по истечению срока аттестации рабочих мест обеспечить проведение Специальной оценки условий труда (ФЗ № 426 от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда») с последующей сертификацией работ по охране труда в образовательном учреждении.

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с

Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. В соответствии со ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» обеспечивать проведение обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров работников и диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

7.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VIII. ЗАЩИТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

8.1. Администрация школы обязана заключить трудовой договор с молодым учителем в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой хранится в школе, и предоставить полную нагрузку в 18 (30) часов.

8.2. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок (срочный трудовой договор), если молодой специалист принимается на период отсутствия основного работника. При этом школа не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

8.3. Молодой учитель имеет право на учителя-наставника, выбор наставника по обоюдному согласию.

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии школы, обеспечения их занятости, вовлечении молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности работников в школе стороны договорились:

8.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

8.5. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия.

8.6. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации);

- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго с учетом статьи 69 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;

- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122, 124, 267 Трудового кодекса Российской Федерации;

- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации);

- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 9.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

11.5. Начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Список приложений к Коллективному договору

№ п/п	Наименование приложений	Страница
1	Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района	29-39
2	Положение об оплате труда работников МБОУ Самарская СОШ №4 Азовского района	40-75
3	Положение об оказании материальной помощи членам профсоюза МБОУ Самарская СОШ №4 Азовского района	76-77
4	Положение о премировании работников МБОУ Самарская СОШ №4 Азовского района	78-88
5	Положение о порядке установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса МБОУ Самарской СОШ №4 Азовского района	89-95
6	Соглашение по охране труда между профсоюзным комитетом и администрацией МБОУ Самарской СОШ №4 Азовского района	96
7	Перечень должностей работников, работающих во вредных условиях	97
8	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ Самарской СОШ №4 Азовского района	98
9	Норма выдачи моющих и дезинфицирующих средств для уборки МБОУ Самарской СОШ №4 Азовского района	99
10	Порядок прохождения медицинского осмотра работниками МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района	100-103
11	План повышения квалификации и переподготовки кадров МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района	104-139

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель ПК

Директор МБОУ Самарской

СОШ №4

_____ Т.В.Кадацкая

_____ И.В.Пивненко

Протокол № 3 от 01.10.2015 г.

Приказ № 190 от 01.10.2015г.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников

МБОУ Самарской СОШ №4 Азовского района

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются для укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени, повышения результативности труда, высокого качества работы; обязательны для исполнения всеми работниками МБОУ Самарской СОШ №4 Азовского района (далее - ОУ).

1.2. Каждый работник ОУ несет ответственность за качество образования (обучения и воспитания) детей, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством ОУ в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников ОУ работодателем является МБОУ Самарская СОШ № 4 Азовского района.

2.2. Прием на работу и увольнение работников ОУ осуществляет директор ОУ.

2.3. Педагогические работники принимаются на работу по трудовому договору. Решение о срочном трудовом договоре, его продлении и

расторжении в связи с истечением срока принимается директором ОУ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и доводится до сведения работника в письменной форме, не позднее трех дней до издания приказа по ОУ.

2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5. К педагогической деятельности в ОУ не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и состава преступлений устанавливаются законом.

2.6. При приеме на работу (заключении трудового договора) работник обязан предоставить руководству следующие документы:

- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации;
- документ об образовании.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Запрещается при приеме на работу требовать документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В нем должны

быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием, а также условия оплаты труда.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника заведующий обязан:

- ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, с настоящими Правилами, разъяснить его права и обязанности;

- проинструктировать работника по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.11. На каждого работника, проработавшего свыше 5 дней, работодатель обязан вести трудовую книжку, если работа в этой организации является для него основной.

2.12. На каждого работника ОУ ведется личное дело, которое после увольнения работника хранится в ОУ 75 лет.

2.13 Перевод работников осуществляется с их согласия. Переводы без согласия сотрудника могут быть осуществлены исключительно в случаях, в порядке и на срок, установленный законодательством.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в порядке, установленном законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по ОУ.

2.15. В день увольнения руководитель ОУ производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку, с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники ОУ обязаны:

- работать добросовестно, строго выполнять учебный

режим, распоряжения руководителя, обязанности, возложенные на них Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

- соблюдать дисциплину труда - основу порядка в ОУ, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, используя его для эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя;

- стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, проявлять инициативу, направленную на достижение высоких результатов образовательной деятельности;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть внимательными к детям, вежливыми с детьми, их родителями и членами коллектива;

- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

- быть примером достойного поведения;

- содержать свое рабочее место в чистоте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- бережно относиться к собственности ОУ (оборудованию, инвентарю, учебным пособиям и т. д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;

- проходить в установленные сроки периодически медицинские осмотры.

3.2. Педагогические работники также обязаны:

- выполнять договор с родителями, сотрудничать с законными представителями ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета;

- следить за посещаемостью детей своего класса, своевременно сообщать об отсутствующих учащихся заместителю директора по УВР, директору;

- вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков, и за 20- в случае дежурства с классом по школе;

- иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;
- со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;
- не зависимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями, планом работы школы;
- к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы;
- выполнять распоряжения учебной части точно и в срок;
- выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать в комиссии по трудовым спорам;
- участвовать в работе педагогических советов ОУ, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других учителей;
- в летний период организовывать оздоровительные мероприятия для учащихся в пришкольном оздоровительном лагере;
- круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утверждёнными директором школы.

Классный руководитель обязан:

- в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы 1 раз в неделю проводить классный час;
- составлять план воспитательный план работы 1 раз в год к началу учебного года;
- занимается с классом воспитательной внеурочной работой, согласно плана;
- периодически, но не менее 4 раз за учебный год проводит классные родительские собрания;
- проводить 1 раз в неделю проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять учащихся с уроков, курить в помещениях и на территории школы.

3.3. Педагогические работники ОУ несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения экскурсий и учебных занятий. Обо всех случаях травматизма детей работники ОУ обязаны немедленно сообщить руководству, медицинскому работнику и родителям.

3.4. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителю. Во время урока не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы в присутствии учащихся.

4. Основные обязанности работодателя

4.1. Руководство ОУ:

- обеспечивает соблюдение работниками ОУ обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом ОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- создает условия для улучшения качества работы, своевременно подводит итоги, поощряет лучших работников с учетом мнения трудового коллектива, совета ОУ, повышает роль морального и материального стимулирования труда;
- способствует созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживает и развивает инициативу и активность работников;
- обеспечивает их участие в управлении ОУ, проводит собрания трудового коллектива и производственные совещания; своевременно рассматривает замечания и предложения работников по совершенствованию образовательной деятельности;
- рационально организует труд работников ОУ в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепляет за каждым из них определенное место для образовательной деятельности,

обеспечивает исправное состояние учебного оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;

- обеспечивает систематическое повышение профессиональной квалификации работников ОУ, организует и проводит аттестацию педагогических работников, создает необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- обеспечивает соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применяет меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- не допускает к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принимает к нему соответствующие дисциплинарные меры в установленном порядке, согласно действующему законодательству;

- создает соответствующие нормам санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т. д.). Своевременно производит ремонт зданий и помещений ОУ, добивается эффективной работы технического персонала;

- обеспечивает сохранность имущества ОУ, его сотрудников и детей;

- обеспечивает систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;

- чутко относится к повседневным нуждам работников, обеспечивает предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействует улучшению жилищно-бытовых условий.

4.2. Руководство ОУ несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ОУ. Обо всех случаях травматизма в установленном порядке сообщает в соответствующие органы управления образования.

5. Права работников

5.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб ей.

5.2. Руководящие и педагогические работники добровольно проходят 1 раз в пять лет аттестацию, согласно Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

5.3. Работники также имеют все права, предоставленные им законодательством.

6. Рабочее время и его использование

6.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор ОУ с учетом мнения трудового коллектива, до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности, с учетом квалификации педагогического работника и имеющегося в наличии объема учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа детей и количества групп.

6.3. Руководитель ОУ обязан организовать учет явки работников ОУ на работу и уход с работы.

6.4. В ОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями: для начальной школы (1-4 классы) суббота и воскресенье и 6-дневная рабочая неделя для 5 – 11 классов с одним выходным днём.

6.5. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно- хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели, для женщин проживающих в сельской местности 36 часовая рабочая неделя.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

6.6. Графики работы, расписание занятий, графики дежурств утверждаются директором ОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания, время начала и окончания занятий, дежурства. Графики и расписания вывешиваются на доске объявлений для всеобщего ознакомления, а также могут объявляться работнику под роспись.

6.7. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников общеобразовательного учреждения к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу руководителя ОУ.

6.8. За дежурство или работу в выходные и праздничные дни по желанию работника предоставляются дни отдыха в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.9. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ОУ и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам ОУ, как правило, предоставляются по возможности в летний период.

6.11. Предоставление отпуска директору оформляется приказом по соответствующему органу управления образования, другим работникам - приказом по ОУ.

7. Поощрение за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премии;

- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

В ОУ могут применяться и другие поощрения.

7.2. За особые заслуги работники ОУ представляются для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, Совета ОУ.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, руководство имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом тяжести дисциплинарного проступка, предыдущего поведения работника,- его отношения к труду.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором ОУ. Директор имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются органом управления образования, который имеет право назначать и

увольнять руководителя ОУ.

8.6. До применения взыскания от работника, совершившего дисциплинарный проступок, должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если объяснение не предоставлено по истечении двух рабочих дней, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется руководством не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников.

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ, составляется соответствующий акт.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Руководитель ОУ по своей инициативе, ходатайству трудового коллектива или личному заявлению работника может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший и добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения, указанные в п. 7, не применяются.

8.10. Правила внутреннего трудового распорядка объявляются каждому работнику под роспись.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ Т.В. Кадацкая

Протокол № 3 от 01.10.2015 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ

Самарской СОШ № 4:

_____ И.В. Пивненко

Приказ № 190 от 01.10.2015 г.

Положение об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

Самарская средняя общеобразовательная школа № 4 Азовского района

Оплата труда работников образовательного учреждения производится в соответствии с «Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Областными законами от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области», нормативными правовыми актами Ростовской области, Постановлением Администрации Азовского района от 11.12.2014 г. № 1254 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», приказа Азовского РОО № 702 от 30.12.2014 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», Положению по оплате труда и стимулированию работников и локальным актам ОУ.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Самарская средняя общеобразовательная школа № 4 Азовского района.

1.2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

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

1.5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему постановлению.

1.7. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего приложения.

1.8. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего приложения.

1.9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 4 настоящего приложения.

1.10. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 5 настоящего приложения.

1.11. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего приложения.

1.12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении приведены в разделе 7 настоящего приложения.

1.13. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного, областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного и областного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.14. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.15. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим приказом, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

При определении права работника на получение данной доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными настоящим постановлением.

1.16. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера

оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Раздел 2. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений.

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7183
2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7532
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7900
4.	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь Преподаватель<*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший	8289

	воспитатель; старший методист; тьютор<**>;	
	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	8289

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<**> За исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня учреждений образования»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, практикой (производственной, учебной) и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<*> в учреждениях 1-2 группы по оплате труда руководителей в учреждениях 3-4 группы по оплате труда руководителей	7725 7353
2.	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу, и образовательного учреждения	

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
		дополнительного образования детей; старший мастер образовательного учреждения (подразделения); начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): отдела, отделения, лаборатории, кабинета, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства <*> в учреждениях 1-2 группы по оплате труда руководителей в учреждениях 3-4 группы по оплате труда руководителей	8111 7725

<*> Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<*> Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Примечания к подпункту 2.1.2:

1. Заведующим библиотеками учреждений образования должностной оклад устанавливается как для руководителей структурных подразделений образовательных учреждений 1 квалификационного уровня.

2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
-------	-------------------------	----------------	----------------------------

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	II	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	14370
2.	III	Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	13065
3.	IV	Учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	11877

2.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения:

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	II	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	12933
2.	III	Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	11759
3.	IV	Учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	10690

2.4. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальном учреждении, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу с опасными условиями педагогическим работникам устанавливается от должностного оклада с учетом норм учебной нагрузки.

3.4.1. Руководителям и специалистам устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях, расположенных в сельской местности в размере 0,25 % к должностному окладу.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

При этом руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работы	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в процентах
1.	<p>За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:</p> <p>- руководителю;</p> <p>в общеобразовательных школах педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)</p>	<p>15</p> <p>20</p>
2.	<p>За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения):</p> <p>- педагогическим работникам</p>	<p>20</p>

Примечание к подпункту 3.4.2:

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени, Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы), а также конкретные размеры доплат в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения,

определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

В специальных образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности для учащихся с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с задержкой психического развития, доплата за работу в особых условиях труда тренерам-преподавателям по спорту устанавливается с учетом учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

3.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.5.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой):	
	1-4-х классов	20
	5-8,10-х классов	20
	9-х, 11-х классов	25
2.	Учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей	15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по:	
	русскому языку, литературе	20
	математике	15

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
	иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ,	5
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами:	10
5.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных объединениях; психолого-медико-педагогических консилиумах; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями работа секретаря Работникам образовательных учреждений за: Работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	10 15 10 10 10
6.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 30 и более	100
7.	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства	20
8.	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	15
9.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	20
18.	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	10

Примечания к подпункту 3.5.7:

1. Педагогическим работникам при введении в штаты образовательных учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Должностные оклады,

продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

2. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей педагогической должности независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

3. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельской местности. Для классов, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы:

по общеобразовательным учреждениям (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) - 20 процентов.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим

постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера установленные пунктом 4.14 настоящего Положения, рассчитываются исходя их должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

4.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

4.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.4.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы:

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Наименование должностей, профессий в этих учреждениях (структурных	Размер повышающего
-------	---	--	--------------------

		подразделениях), занятие которых дает право на установление повышающего коэффициента	коэффициента
1.	Учреждения (структурные подразделения учреждений), расположенные в сельских населенных пунктах	Руководители и специалисты	0,25

Примечание к подпунктам 4.4.1:

Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливается по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

4.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

4.6.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории – 0,07;
- первой квалификационной категории – 0,15;
- высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 года №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;

при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о присуждении ученой степени доктора наук.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома кандидата наук.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам образовательного учреждения, реализующего программы общего образования. Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительского органа работников в пределах средств Фонда софинансирования расходов на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение образования в общеобразовательных учреждениях в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы.

Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

- наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);

- наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях;

- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и на региональном уровне;

- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

- прочие критерии.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям главным распорядителем средств бюджета.

4.8. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

4.9. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 процентов ставки заработной платы, 2-й класс — в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения в размере до 2.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению органа местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

4.11. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.12. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки, работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности - с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения стажа работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.13. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

4.14. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого Азовским районным отделом образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании учреждения.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.15. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

4.16. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных учреждений) или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Раздел 5. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

5.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: техников, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: квалификационную категорию	1
			0,5
		высшую квалификационную категорию	1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
5.	Наличие групп продленного дня		до 20
		за наличие 4-х и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
6.	Наличие филиалов, представительств,	за каждое	
	УКП, интерната при образовательном учреждении и другого с количеством обучающихся (проживающих)	указанное структурное подразделение: до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
7.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
8.	Наличие в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося	2,5

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		дополнительно	
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
12.	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных катеров и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе образовательных учреждений	до 30

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		в других случаях	до 15
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
15.	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений, жилых домов		до 20
16.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
18.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10

5.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год Азовским районным отделом образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

Группа по оплате труда заведующего спортивным сооружением (при наличии на балансе или на праве оперативного управления образовательного учреждения дополнительного образования спортивной направленности) определяется в соответствии с типовыми штатными расписаниями учреждений, согласованными Главой Азовского района, для УОР – согласно порядку определения (оценки) объемных показателей для отнесения физкультурно-спортивных сооружений в соответствии с приложением 15 к приказу Государственного Комитета Российской Федерации по физической культуре и туризму от 30.11.95 № 325 «О рекомендуемых штатах физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений».

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

5.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится образовательное учреждение.

5.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года.

5.7. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5.8. Азовский районный отдел образования:

устанавливает объемные показатели по учреждениям, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей;

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

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

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

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательного учреждения.

6.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного

оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

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

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления

образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 6.1.1.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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.

6.3.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени

1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся	0,06	0,05	0,03

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,08 – для профессоров, докторов наук;

0,07 – для доцентов, кандидатов наук;

0,04 – для лиц, не имеющих ученой степени.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

6.3.3. Производить работнику доплату до минимального размера оплаты труда в случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплату производить пропорционально отработанному времени.

Раздел 7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

7.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки»

7.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.3. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

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

7.5. При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной

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

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

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

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

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

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной

учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

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

Раздел 8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

8.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

8.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом органа

местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

8.4. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднего дохода работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
до 50	до 3,0
свыше 50 до 100	до 4,0
свыше 100 до 150	до 5,0
свыше 150	до 6,0

Конкретный размер предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работника учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Т.В. Кадацкая
Протокол № 3 от 01.10.2015г.

Приложение к
коллективному договору №3
УТВЕРЖДЕНО

Директор школы

И.В. Пивненко
приказ № 190 от 01.10.2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи членам профсоюза

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

Самарская средняя общеобразовательная школа № 4

Азовского района

Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется в соответствии с «Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Областными законами от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области», нормативными правовыми актами Ростовской области, Постановлением Администрации Азовского района от 11.12.2014 г. № 1254 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», приказа Азовского РОО № 702 от 30.12.2014 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», Положению по оплате труда и стимулированию работников и локальным актам ОУ.

Член профсоюзной организации имеет право рассчитывать на получение материальной помощи в чрезвычайной ситуации из средств профсоюза.

Материальная помощь не должна носить регулярный характер. Оказание материальной поддержки членам профсоюза производится не более одного раза в год.

Основанием для оказания материальной помощи является:

1. Заявление члена профсоюза (на имя председателя ПК).
2. Выписка из решения ПК (с кратким указанием причины, побудившей обратиться за помощью, оформленная протоколом заседания, имеющая номер, дату, печать) и подписи членов профкома.

Причиной для обращения за материальной помощью могут быть следующие ситуации:

- покупка дорогостоящих лекарств, длительная болезнь;
- компенсация, связанная с утратой материальных ценностей в результате пожара, наводнения, урагана и т.п.;
- похороны и другие причины, временно вызвавшие материальные затруднения.

Если решением ПК выдана материальная помощь конкретному члену профсоюза, то эти деньги должны быть получены лично или другим членом профсоюза по доверенности того лица, которому выделена материальная помощь.

Размер материальной помощи устанавливается по-разному:

до 500 руб. – при наличии заявления с указанием причины, побудившей члена профсоюза обратиться за материальной помощью;

до 1000 руб. – при длительном лечении (более 4 месяцев) при предоставлении копии больничного листа, выписки из истории болезни;

до 2000 руб. – при длительном лечении (более 4 месяцев, операции и т.п.) и предоставлении выписки районной или областной больницы, но не более 30% от суммы, имеющейся на счету профсоюзной организации.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

_____ Т.В. Кадацкая

Протокол № 3 «01» октября 2015 г.

Приложение к коллективному договору №4
УТВЕРЖДЕНО
Директор школы

_____ И.В. Пивненко

приказ №190 «01» октября 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

Самарская средняя общеобразовательная школа № 4

Азовского района

1. Общие сведения

1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ СОШ осуществляется в соответствии с «Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Областными законами от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области», нормативными правовыми актами Ростовской области, Постановлением Администрации Азовского района от 11.12.2014 г. № 1254 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Азовского района», приказа Азовского РОО № 702 от 30.12.2014 г. «О системе оплаты

труда работников муниципальных учреждений Азовского района», Положению по оплате труда и стимулированию работников и локальным актам ОУ.

Настоящее Положение распространяется на сотрудников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием МБОУ , работающих как по основному месту, так и по совместительству.

2. Источником премий является фонд стимулирующих выплат в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда , из них до 1,5 процентов - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

2.Порядок премирования

2.1. Предложения по премированию по тем или иным показателям по итогам учебного года представляются администрацией учреждения членам представительного органа учреждения, структурным подразделениям и лично педагогам в суммарном выражении или в % к должностному окладу. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены представительного комитета утверждают или вносят предложения об изменении условиях и суммах премирования, которые характеризуют эффективность работы каждого. Работники подписывают протокол согласования по итогам премирования за прошедший учебный год.

2.2. Директор школы на основании протокола согласования итоговых показателей премирования издает приказ о премировании, согласованный с представительной комиссией учреждения.

2.3.Сроки премирования и премиальные периоды:

2.3.1. По итогам работы за учебный год. Срок выплаты : сентябрь;

2.3.2. За добросовестный труд ко дню учителя . Срок выплаты: октябрь;

2.3.3. Премирование из фонда директора производится по мере необходимости.

2.4.Премирование директора, заместителей директора, педагогов-организаторов за преподавательскую деятельность проводится на общих основаниях.

2.5. Директор за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей и по итогам работы за определенный период премируется заведующим Азовским районным отделом образования .

3.Условия премирования

3.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

3.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых работников по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

4.Порядок определения размера премии

4.1. Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки.

4.2.При определении персонального размера премии по п.3.2. соответствующие премиальные фонды делятся на число работников без учета пункта 4.

4.3.Размер премии по итогам учебного года педагогическим работникам, вспомогательному и обслуживающему персоналу определяется в процентном отношении к окладу премируемого работника, но не свыше 100%.

4.4.Денежная сумма премии администрации (заместителей директора и организаторам) (при отсутствии замечаний) определяется путем деления

их фонда на число ставок заместителей и умножения на число ставок премируемого.

4.5. Сумма премий к юбилейным датам рождения (кратным пяти) равна произведению : число лет юбиляру x 100 (рублей).

5. Показатели премирования педагогических работников

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
1.	За высокий уровень подготовки учащихся в классе	До 100%
2.	За образцовое содержание закрепленного кабинета	До 100%
3.	При награждении сотрудника государственными наградами (почетные грамоты, благодарственные письма и пр.)	До 100%
4.	За значительный вклад в развитие инновационной педагогической деятельности в учреждении	До 100%
5.	За призовые места в профессиональных конкурсах	До 100%
6.	По результатам учебной четверти учителям-предметникам, учащиеся которых имели показатели выше средних в школе	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
7.	За победу учащихся в разных конкурсах и олимпиадах - районного уровня - областного уровня - федерального уровня	До 100% До 100% До 100 % До 100 %
8.	За работу в течение года без больничных и отгулов	До 100%
9.	За качественное проведение мероприятий по выполнению социально-педагогического мониторинга	До 100%
10.	За организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет учреждения	До 100%
11.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 100%
12.	За личный вклад в создание и поддержание благотворительного морально-психологического климата в коллективе	До 100%
13.	За призовые места в профессиональных конкурсах	До 100%
14.	За качественное выполнение должностных обязанностей, оплата за которые не предусмотрена компенсационными выплатами	До 100%
15.	За выполнение правил внутреннего распорядка	До 100 %

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
16.	За ведение открытых уроков: - на уровне школы - на уровне района - на уровне области	До 100% До 100 % До 100 %
17.	За юбилейные даты рождения, за юбилей педагогической деятельности, длительный стаж работы в данном учреждении: - 10 лет - 15 лет - 20 лет - 25 лет - 30 лет - 35 лет - 40 лет - 45 лет и более	До 100 % До 100 %
18.	За проведение семинаров: - на уровне школы - на уровне района - на уровне области	До 100 % До 100 % До 100 %
19.	За добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка	До 100%
20.	За эффективную работу с родителями	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
21.	За высокое качество и эффективность работы	До 100%
22.	Соблюдение сроков и отсутствие замечаний по ведению необходимой документации (личные дела, классные журналы, планы, отчеты, характеристики)	До 100%
23.	Организация и контроль учебной деятельности учащихся (состояние дисциплины, посещаемости, сохранение контингента обучающихся)	До 100%
24.	Организация работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся (плановое медицинское обследование детей, питание детей в ОУ, проветривание классной комнаты, наличие сменной обуви)	До 100%
25.	Участие класса в творческих делах школы, занятость во второй половине дня (посещение секций, кружков)	До 100%
26.	Положительная динамика качественных показателей работы классного руководителя (по результатам педагогической и психологической диагностики)	До 100 %
27.	За высокие достижения в труде по завершению учебного (календарного) года	До 100%
28.	За использование здоровьесберегающих технологий	До 100%
29.	За организацию и проведение мероприятий повышающих авторитет ОУ	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
30.	За достижения обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации (в конце полугодия и года)	До 100%
31.	За досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и вспомогательной работе.	До 100%

**6. Показатели премирования вспомогательного
и обслуживающего персонала**

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
1.	За вклад в образцовое содержание закрепленных территорий, оборудования, рабочего места:	До 100%
2.	За соблюдение единых требований трудовой дисциплины	До 100%
3.	За содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
4.	За соблюдение правил перевозки детей, качественное (техническое) состояние автотранспортного средства	До 100%
5.	За высокое качество исполнения должностных обязанностей	До 100%
6.	За соблюдение правил внутреннего распорядка	До 100%
7.	За расширение зоны обслуживания	До 100%
8.	За безаварийную эксплуатацию автомобиля	До 100%

7. Показатели премирования администрации учреждения

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
1.	За личный вклад в качественное обеспечение системной организации эффективности образовательного процесса	До 100%
2.	За личный вклад в создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	До 100%
3.	За работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ	До 100%
4.	За активное участие в методической работе районного и областного уровня (конференциях, семинарах)	До 100%
5.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения	До 100%
6.	За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждений	До 100%
7.	За высокий уровень исполнительской дисциплины	До 100%
8.	За своевременное и качественное оформление отчетной документации	До 100%
9.	При награждении руководителя ведомственными и государственными наградами (нагрудный знак, почетные грамоты)	До 100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
10.	За значительный вклад в развитие инновационной педагогической деятельности в учреждении	До 100%
11.	За призовые места в профессиональных конкурсах Лично Педагогический работник учреждения	До 100%
12.	За подготовку призеров олимпиад и конкурсов: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня	До 100%
13.	За достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам аттестации	До 100%
14.	За юбилей педагогической деятельности в должности руководителя данного учреждения: -10 лет -15 лет -20 лет -25 лет -30 лет -35 лет и более	100%

№ п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат в процентах к должностному окладу или тарифной ставке
1	2	3
15.	За высокое качество исполнения должностных обязанностей и в связи с юбилейной датой со дня рождения -45 лет -50 лет -55 лет -60 лет -65 лет	100%
16.	За своевременное и качественное и качественное оформление отчетной документации	100%
17.	За своевременное оформление документации	100%
18.	За высокий уровень исполнительской дисциплины и за активное участие в методической работе	100%
19.	За высокое качество исполнения должностных обязанностей	100%

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

УТВЕРЖДЕНО
Директор школы

_____ Т.В. Кадацкая

_____ И.В. Пивненко

Протокол № 3 от 01.10.2015г.

Приказ от 01.10.2015г. № 190

Положение

о порядке установления надбавки за эффективность и качество работы по организации образовательного процесса

МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района

Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам МБОУ СОШ разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», с приказом Министерства общего и профессионального образования и науки Ростовской области от 25.06.2013 г. № 512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей и образовательных организаций», в целях исполнения постановления Правительства Ростовской области от 12.11.2012 № 986 «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников» и стимулирования работников МБОУ к качественному результату труда, к повышению профессионального уровня.

- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Ростовской области, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

- ведомственными нормативными правовыми актами;

и определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками школы по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.1. Положение предусматривает единые принципы установления надбавки за эффективность и качество работы по организации образовательного процесса, определяет их размеры, условия и порядок установления.

1.2. Главная цель установления надбавки за эффективность и качество работы по организации образовательного процесса – стимулирование

работников школы к более эффективному, результативному и качественному труду.

- 1.3. Выплата надбавки за эффективность и качество производится из средств, предусмотренных в текущем финансовом году.
- 1.4. Размер надбавки за эффективность и качество определяется по критериям оценки эффективности и качества изложенным в Приложении № 1, которые утверждаются настоящим положением, согласовываются с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом школы.
- 1.5. Установленная сумма надбавки за эффективность и качество каждому педагогическому работнику утверждается приказом по школе с учетом мнения профсоюзного комитета и выплачивается ежемесячно в течении времени, определенного приказом.

2. Порядок и условия установления надбавки за эффективность и качество работы по организации образовательного процесса.

- 2.1. Оценка качества работы педагогических работников МБОУ Самарской СОШ №4 производится на основании критериев оценки эффективности и качества, изложенных в приложении № 1. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество

баллов. Для измерения результативности труда педагогических работников по каждому критерию вводится ряд показателей и шкала показателей.

- 2.2. Установление надбавки за эффективность и качество работы по организации образовательного процесса производится 2 раза в год (отчетный период – полугодие), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Для установления указанных в настоящем пункте выплат первый период устанавливается с 01 июля по 31 декабря, второй с 01 января по 30 июня. На первый период надбавки должны быть установлены за достижения по итогам работы с 01 января по 30 июня, на второй - с 01 июля по 31 декабря.

Расчет размера надбавки за эффективность и качество работы по организации образовательного процесса каждому педагогическому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по установлению надбавок за результативность и качество по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим Советом школы. Руководители МО предоставляют комиссии материалы по

анализу деятельности представленных учителей в соответствии с утвержденными критериями.

Два раза в год (перед началом каждого полугодия), на основании решения комиссии, директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам по результатам их работы. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.1. Установление условий распределения стимулирующей части ФОТ, не связанных с эффективностью труда, не допускается.

3.2. Порядок определения размера надбавки за эффективность и качество работы по организации образовательного процесса

3.3. В первом периоде (с сентября по декабрь включительно) выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам предшествующего учебного года.

3.4. В течении всего учебного года в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям.

Производится подсчет баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

3.5. Объем средств, предусмотренный на выплату надбавки за эффективность и качество работы в текущем периоде, делится на общую сумму подсчитанных баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

Выплаты производятся ежемесячно вне зависимости от количества отработанных дней в месяце. Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за эффективность и качество работы, рассчитывается и доводится МБОУ Самарской СОШ №4 Азовским районным отделом образования.

4. Не производится назначение выплат надбавок следующим категориям учителей:

- не проработавшим отчетный период (полугодие);
- имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.
- внешним совместителям, не являющимся основными работниками школы

Приложение № 1

Критерии оценки эффективности и качества
работы педагогов для выплаты надбавки из стимулирующего фонда.

№ п/п	Критерии	Период оценки результативности	Баллы
1	Наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся: 1.1. уровня и качества освоения учащимися учебных программ; 1.2. Результаты независимой внешней оценки выпускников 9, 11 классов.	За полугодие	1-10
2	Наличие позитивных результатов воспитательной работы классных руководителей	За полугодие	1-5
	2.1. Организована и четко функционирует система самоуправления класса	За полугодие	
	2.2. Ведется индивидуальная воспитательная работа с учащимися.	За полугодие	
	2.3. Участие в общешкольных мероприятиях	За полугодие	
	2.4. Учет и контроль посещаемости	За полугодие	
	2.5. Организация и участие в общественно-полезном труде	За полугодие	

3	Использование современных технологий.	За полугодие	1-5
4.	<p>Обобщение и распространение собственного педагогического опыта:</p> <p>а) на муниципальном уровне (проведение мастер-классов, районных семинаров, конференций, «круглых столов», открытых уроков, творческих отчётов);</p> <p>- на региональном уровне ;</p> <p>- на всероссийском уровне</p>	За полугодие	1-5
	<p>б) публикации в печатных изданиях, методических сборниках, научно-профессиональных педагогических изданиях</p> <p>- на муниципальном уровне;</p> <p>- на региональном уровне;</p> <p>- на всероссийском уровне</p> <p>в) инновационная деятельность педагогического работника</p> <p>- участие и результативность в опытно-экспериментальной работе; научно-</p> <p>исследовательской деятельности, в работе инновационных площадок</p> <p>- разработка и внедрение собственных авторских программ, методик, прошедших экспертизу</p> <p>- разработка и внедрение собственной</p>	За полугодие	<p>1-5</p> <p>1,5</p> <p>5-10</p>

	воспитательной программы работы с классом		
5.	Повышение квалификации педагога, профессиональная переподготовка (дистанционные, хозрасчетные курсы, обучение в аспирантуре), наличие ученой степени и ученого звания	За полугодие	3
6.	Результативность деятельности педагога по подготовке обучающихся к предметным олимпиадам и конкурсам, научно-практическим конференциям на <ul style="list-style-type: none"> - школьном уровне; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне 	За полугодие	
7.	Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют», «Самый классный классный», дистанционных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне ; - на региональном уровне; - на федеральных профессиональных конкурсах уровне 	За полугодие	5-10
8.	Результативность работы педагогического работника в районных предметных методических объединениях, в экспертных группах, творческих группах	За полугодие	

9.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др)	За полугодие	
10.	Результативность работы с одарёнными детьми по индивидуальным программам - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне	За полугодие	1
11.	Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации)	За полугодие	1-5
12.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями (с ведением документации на каждого ребенка)	За полугодие	1-5
13.	Участие в инновационных проектах.	За полугодие	1-10
14.	Прочие критерии.	За полугодие	1-10

Приложение к коллективному договору №6

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель ПК

Директор школы:

_____ Т.В. Кадацкая

_____ И.В.Пивненко

Протокол № 3 от 01.10.2015г.

приказ № 190 от 01.10.2015г

**Соглашение по охране труда
между профсоюзным комитетом и администрацией
МБОУ Самарской СОШ №4
на 2015 – 2018 уч. год.**

№ п/п	содержание мероприятий	Кол-во	Стоимость (руб.)	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1	Устранить неполадки электропроводки спортивного зала согласно требованиям технической безопасности		25 000,00	Вербенко А.Н.	
2	Дооборудование столовой (установить сплит-систему)	2	60 000,00	Пивненко И.В.	
3	Дооборудование кабинета информатики (ремонт электропроводки)		5 000,00	Анискин В.С.	
4	Снабжение школы средствами, поддерживающими гигиену в здании.		200 000,00 ежегодно	Вербенко А.Н.	
5	Пропитка чердачных перекрытий противопожарными средствами.		100 000,00	Вербенко А.Н.	

Приложение к коллективному договору №7

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ Т.В. Кадацкая

Протокол № 3 от 01.10.2015г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор школы:

_____ И.В.Пивненко

приказ № 190 от 01.10.2015г.

**Перечень должностей работников,
работающих во вредных условиях труда и %
надбавка установленная по итогам АРМ(СОУТ)**

1. Учитель информатики – 12%
2. Учитель химии-12%
3. Лаборант кабинета информатики-4%
4. Лаборант кабинета химии- 4%
5. Оператор котельной- 12%
6. Уборщик служебных помещений-4%

Приложение к коллективному договору №8

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
Самарской СОШ №4

_____ Т.В. Кадацкая

Протокол № 3 от 01.10.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ.

Директор МБОУ

_____ И.В. Пивненко

Приказ №190 от 01.10.2015 г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды и других средств
индивидуальной защиты работникам МБОУ Самарской СОШ №4
Азовского района

№п /п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
2	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	пары
4	Повар - буфетчик	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1

Приложение к коллективному договору №9
НОРМЫ ВЫДАЧИ МОЮЩИХ И ДЕЗИНФИЦИРУЮЩИХ СРЕДСТВ ДЛЯ
УБОРКИ

МБОУ Самарской СОШ №4 Азовского района

Наименование профессии	Перечень моющих и дезинфицирующих средств	Количество	На какой срок
Уборщик служебных помещений	Средство для мытья полов	5л	1 месяц
	Мыло туалетное	6-7 кусков	1 месяц
	Жидкое мыло на каждый умывальник	800мл	1 месяц
	Средство для удаления известковых отложений (для сантехнической посуды, кафеля)	5л	1 месяц
	Средство для дезинфекции	200табл.	1 месяц
	Средство для мытья стеклянных и зеркальных поверхностей	3л	2 месяца

Примечания:

1. При проведении в зданиях ремонтно-строительных работ выдаются дополнительно моющие средства по необходимости.
2. При проведении субботников моющие средства выдаются в зависимости от площадей убираемых помещений.

От работодателя
Директор МБОУ Самарской
СОШ № 4
_____ И.В. Пивненко
Приказ № 190 от 01.10.2015 г.

От работников
Председатель ППО
_____ Т.В. Кадацкая
Протокол № 3 от 01.10.2015 г.

**Порядок проведения
медицинских осмотров (обследований) работников
МБОУ Самарской СОШ № 4 Азовского района**

I. Общие положения

1. Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - Порядок), устанавливает правила проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) лиц, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации).
2. Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее - предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.
3. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях:
 - 1) динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска по развитию профессиональных заболеваний;
 - 2) выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;
 - 3) своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;
 - 4) своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;
 - 5) предупреждения несчастных случаев на производстве.
4. Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и

периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами (далее - медицинские организации).

5. Обязанности по организации проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагаются на работодателя (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации). Ответственность за качество проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагается на медицинскую организацию.

6. Нормативным документом, регламентирующим организацию и порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) является приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении Перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

II. Порядок проведения предварительных осмотров

6. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

7. Предварительный осмотр является завершенным в случае осмотра лица, поступающего на работу, всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) факторов ([приложение № 1](#) к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н (далее - Перечень факторов) и Перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников ([приложение № 2](#) к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н, в частности п.п.19) (далее - Перечень работ).

8. Данные о прохождении предварительных осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки работников.

III. Порядок проведения периодических осмотров

9. Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ.

10. Периодические осмотры проводятся не реже 1 раза в год согласно [Перечню](#) факторов и [Перечню](#) работ.

11. Периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее - поименные списки) с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с [Перечнем](#) факторов и [Перечнем](#) работ.

12. Поименные списки составляются и утверждаются работодателем (его уполномоченным представителем) и не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра направляются работодателем в указанную медицинскую организацию.
13. Перед проведением периодического осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить лицу, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр.
14. Медицинская организация на основании поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра (далее - календарный план). Календарный план согласовывается медицинской организацией с работодателем (его представителем).
15. Работодатель не позднее чем за 10 дней до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.
16. Периодический осмотр является завершенным в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных в [Перечне](#) факторов или [Перечне](#) работ.
17. Данные о прохождении периодических осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки работников.

Приложение к коллективному договору №10

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
 _____ Т.В. Кадацкая
 Протокол № 3 от 01.10.2015г

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ
 Самарской СОШ №4
 Азовского района
 _____ И.В. Пивненко
 Приказ от 01.10.2015г. № 190

ПЛАН ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ МБОУ САМАРСКОЙ СОШ №4 АЗОВСКОГО РАЙОНА

№ п\п	ФИО	Должность		Курсы ПК (учебное заведение, год окончания, тема, объем в часах)		Планируемая переподготовка до 2018 года			
		должность (основной предмет)	категория	предметные	ИТ	2015	2016	2017	2018
1.	Авагян Нателла Рубиковна	учитель начальных классов		ГБОУ ДПО РО "РИПК и ППРО", 2014 г. "Формирование				+	

				метапредметных и предметных компетенций младших школьников в соответствии с требованиями ФГОС НОО", 144 ч.					
2.	Адаменко Валентина Алексеевна	заместитель директора по УВР по совместитель ству			1. ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно- образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.	+			
3.	Адаменко Елена	педагог дополнитель				+			

	Александров на	ного образования							
4.	Анискин Владимир Сергеевич	преподавателем организатор ОБЖ	соответствие занимаемой должности пр. № 32 от 27.04.2015 г.	1. ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2014 г., «Современные технологии оценки качества преподавания ОБЖ в условиях реализации ФГОС», 144 ч.	1. ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно- образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч. 2. ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО 2012 г., "Технология создания Веб-сайта и педагогических информационных ресурсов в сети				+

					Интернет", 72 ч.				
5.	Ашихина Валентина Васильевна	учитель математики	высшая пр.№863 от 12.10.2012 г.	Институт информационных технологий "АйТи" 2012 г. "Использование ЭОР в процессе обучения в основной школе по математике", 108 ч.			+		
6.	Бабенко Татьяна Александров на	учитель трудового обучения	соответств ие занимаемо й должности пр. № 993 от 28.11.2011 г.	1. ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2014 г., «Профессиональная деятельность учителя географии в достижении образовательных результатов ФГОС ООО», 144 ч. 2. НОУ ППО «Учебный центр «Бюджет», 2015 г., «Активные методы в педагогической и воспитательной	1. ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно- образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных				+

				деятельности в условиях реализации ФГОС (по уровням образования и предметным областям)» по предметной области «Технология», 72 ч.	учреждений РО", 72 ч.				
7.	Богославская Светлана Викторовна	социальный педагог		1. ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2014 г., "Психологическая поддержка инклюзивного образования", 72 ч. 2. ГБОУ ДПО РО ИПК и ППРО 2014 г. «Реализация индивидуальной программы реабилитации ребенка-инвалида в части получения детьми-инвалидами образования в обычных					+

				3. ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2015 г., «Здоровьесберегающая безопасная образовательная среда как ресурс успешной социализации детей и подростков», 72 ч.					
8.	Брайко Татьяна Викторовна	учитель начальных классов	соответствие занимаемой должности пр. № 32 от 27.04.2015 г.	1. РИПК и ППРО 2010 г., "Педагогика и методика начального образования", 144 ч.	1. ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.	+			

9.	Вавилова Татьяна Николаевна	учитель русского языка и литературы	высшая пр.№ 804 от 01.11.2013 г.	1. ГБОУ ДПО РО ИПК и ППРО, 2011 г., «Государственно- общественное управление образованием», 72 ч. 2. АНО «Центр современных образовательных технологий и систем», 2015 г., «Средства и возможности интерактивного образовательного комплекса для организации активных форм обучения на уроках литературы», 72 ч.	1. ЮФУ, 2014 г., «Информационные технологии обучения школьников в условиях реализации ФГОС», 72 ч.			+	
----	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--

10.	Воронина Валентина Ивановна	учитель начальных классов	высшая пр. № 336 от 20.04.2012 г.	ГБОУ ДПО РО "РИПК и ППРО" 2014 г., "Управление качеством начального образования в условиях реализации ФГОС НОО", 72 ч.	ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно- образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.			+	
11.	Глебова Наталья Валерьевна	учитель начальных классов	соответств ие занимаемо й должности пр. № 993 от 28.11.2011 г.	ГБОУ ДПО РО "РИПК и ППРО", 2014 г., "Формирование метапредметных и предметных компетенций младших школьников в соответствии с требованиями ФГОС				+	

				НОО", 144 ч.					
12.	Гаврилова Наталья Михайловна	учитель иностранного языка	высшая 23.03.2012 г.	ГБОУ ДПО РО " РИПК и ППРО", 2014 г., «ФГОС: от профессиональных компетенций учителя иностранного языка к качественным образовательным результатам», 108 ч.	ГБОУ ДПО РО "РИПК и ППРО», 2012 г., "Инновационные технологии индивидуально-личностного развития педагогов и учащихся в условиях реализации национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", 72 ч.			+	
13.	Головизина Наталья Ивановна	учитель иностранного языка	первая пр. № 1008 от 01.12.2011 г.	ГБОУ ДПО РО " РИПК и ППРО", 2014 г., «ФГОС: от профессиональных компетенций учителя иностранного языка к качественным				+	

				образовательным результатам», 108 ч.					
14.	Голуб Дарья Александровна	педагог - психолог		1. ГБОУ ДПО РО "РИПК и ППРО", 2011 г., «Педагогика и психология», 144 ч. 2. ГБОУ ВПО РостГАУ Минздрава России, 2013 г., «Девиантное и наркозависимое поведение у детей и подростков», 144 ч.			+		
15.	Запорожец Наталья Ивановна	учитель физики и математики	первая пр. № 169 от 27.03.2015 г.	1. РИПК и ППРО 2011г., "Государственно-общественное управление образованием", 72 ч. 2. ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2013 г., "Обновление	ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный		+		

				содержания школьного физического образования в условиях введения в ФГОС", 144 ч.	процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.				
16.	Зубова Екатерина Анатольевна	старшая вожатая	соответствие занимаемой должности пр. № 32 от 27.04.2015 г.			+			
17.	Зубенко Светлана Александровна	учитель начальных классов		ГБОУ ДПО РО " РИПК и ППРО", 2015 г., «Управление качеством начального образования в условиях реализации ФГОС НОО», 72 ч.					+

18.	Иванченко Людмила Ивановна	библиотекар ь				+			
19.	Ивершина Елена Андреевна	учитель истории	соответств ие занимаемо й должности пр. №297 от 26.04.2013 г.		ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно- образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.	+			
20.	Кадацкая Татьяна Викторовна	учитель математики	высшая 17.12.2010 г.	ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2010 г., "Математика", 144 ч.	ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных	+			

					образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.				
21.	Калинина Людмила Сергеевна	учитель физкультур ы	высшая пр. № 804 от 01.11.2013 г.	ЮФУ, 2013г., "Обеспечение качества общего и дополнительного образования в сфере физической культуры", 72 ч	ФГАОУ ВПО ЮФУ, 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.		+		

22.	Кузьменко Ирина Ивановна	учитель истории	высшая пр. № 990 от 17.12.2010 г.	ГБОУ ДПО РО " РИПК и ППРО", 2012 г., "История",144 часа			+		
23.	Кулик Сюзанна Игорьевна	учитель начальных классов					+		
24.	Крупеня Ольга Вячеславовн а	учитель начальных классов				+			
25.	Ларионова Евгения Николаевна	учитель начальных классов	соответств ие занимаемо й должности пр. № 32 от 27.04.2015 г.				+		

26.	Логвиненко Марина Витальевна	заместитель директора по УВР	заместител ь директора -высшая пр. № 990 от 17.12.2010 г., учитель - высшая пр. № 242 от 05.04.2013 г.	1. ГОУ ВПО РГСУ 2011 г., "Проверка знаний и требований охраны труда", 40 ч. 2. НОУ ДПО "Институт информационных технологий АйТи" 2012г. "Использование ЭОР в процессе обучения в основной школе по математике", 108 ч. 3. ФГБОУ ВПО РГЭУ (РИНХ) 2013 г. "Современные информационные технологии. Внедрение информационных образовательных ресурсов в образовательный процесс и управление образованием", 72 часа 4. ДПО "Управление			+	+	
-----	------------------------------------	------------------------------------	--	---	--	--	---	---	--

				образованием" 2014 г., "Управление и организационно-педагогические механизмы введения и реализации ФГОС на всех ступенях общего образования", 36 ч.					
27.	Любицкая Нина Прохоровна	учитель русского языка и литературы	высшая пр. № 237 от 18.04.2014 г.	АНОО ДПО (ПК) Академия образования взрослых "Альтернатива", 2014 г., "Реализация федеральных образовательных стандартов основного общего и среднего общего образования по русскому языку и литературе", 144 ч.	1. ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 часа			+	

28.	Мичурина Марина Валерьевна	учитель русского языка и литературы					+		
29.	Морозова Анастасия Сялимджяно вна	учитель начальных классов	первая пр. № СКАВНО К-4 от 26.06.2012 г.	ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2015 г., «Формирование метапредметных и предметных компетенций младших школьников в соответствии с требованиями ФГОС НОО", 144 ч.					+

30.	Науменко Ирина Александров на	учитель начальных классов	соответств ие занимаемо й должности пр. №297 от 26.04.2013 г.	ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2014 г., "Деятельностный подход в обучении младших школьников в условиях реализации ФГОС НОО", 144 ч.				+	
31.	Олифирова Елена Викторовна	учитель географии	первая пр. № 388 от 24.05.2013 г.	ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2011 г., "География" 144 ч.		+			
32.	Панкова Виктория Александров на	учитель музыки	соответств ие занимаемо й должности пр. № 32	АНОО ДПО (ПК) Академия образования взрослых «Альтернатива», 2015 г., « Реализация ФГОС ООО по искусству					+

			от 27.04.2015 г.	(музыка, ИЗО), 144 ч.					
33.	Петренко Светлана Николаевна	учитель начальных классов	высшая пр. № 1021 от 07.12.2012 г.	1. ГБОУ ДПО РИПК и ППРО 2014 г., "Организация культурно- образовательного пространства эффективной проектной и социальной деятельности одаренных детей», 144 ч. 2. ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2015 г., «Формирование метапредметных и предметных компетенций младших школьников в	ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно- образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.				+

				соответствии с требованиями ФГОС НОО", 144 ч.					
34.	Пивненко Ирина Владимировна	директор	учитель - высшая пр. № 972 от 10.12.2010 г.	1. ГБОУ ДПО РИПК и ППРО 2010 г., "История", 144 ч. 2. ГБОУ ДПО «РИПК и ППРО», 2012 г., "Управление методической работой", 144 ч. 3. ФГБОУ ВПО "РГЭУ (РИНХ)", 2013 г., "Современные информационные		+		+	

				<p>технологии. Внедрение электронных образовательных ресурсов в образовательный процесс и управление образованием", 72 ч.</p> <p>4. ГБОУ ДПО РО "РИПК и ППРО", 2013 г. "Инновационные ресурсы развития образовательного учреждения в условиях введения ФГОс основного и среднего (полного) общего образования, 144 ч.</p> <p>5. ГКУ РО "Учебно-методический центр по ГО и ЧС РО", 2014 г., "Обучение руководящего состава, должностных лиц и специалистов</p>					
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

				<p>(работников) гражданской обороны, областной подсистемы, муниципальных и объектовых звеньев РСЧС", 36 ч.</p> <p>6. ФГБОУ ВПО «РАНХ и ГС при президенте РФ», 2015 г., «Управление закупками в контрактной системе. Обеспечение деятельности контрактных управляющих», 120 ч.</p>					
35.	Пивненко Сергей Николаевич	учитель физической культуры	соответств ие занимаемо й должности пр. № 993 от 28.11.2011	ФГАО ВПО "ЮФУ", 2011 г., "Лечебная физическая культура и массаж", 72 ч.	ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2014 г., "Здоровье и безопасность в мире компьютерных технологий и Интернет", 72 ч.	+			

			г.						
36.	Пинегина Галина Александров на	учитель иностранног о языка	высшая пр. №233 от 23.03.2012 г.		ГБОУ ДПО РО "РИПК и ППРО", 2012 г., "Инновационные технологии индивидуально- личностного развития педагогов и учащихся в условиях реализации национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", 72 ч.	+			

37.	Пилецкая галина Николаевна	учитель математики	высшая пр. № 990 от 17.12.2010 г	1. ГБОУ ДПО РИПК и ППРО 2010 г., "Математика", 144 ч. 2. ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2012 г., "Проектирование образовательной среды школы в условиях новой модели аттестации педагогических кадров", 72 ч.	ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно- образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.	+			
-----	----------------------------------	-----------------------	--	--	---	---	--	--	--

38.	Прочанов Валерий Александрович	учитель ИЗО				+			
39.	Рогожников а Наталья Николаевна	учитель истории	первая пр. № 388 от 24.05.2013 г.	ГБОУ ДПО РО "РИПК и ППРО", 2011 г., "История", 144 ч.	ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных	+			

					общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.				
40.	Рой Наталья Викторовна	учитель химии и биологии	вторая пр. № 133 от 06.12.2010 г.		ФГАОУ ВПО ЮФУ, 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.	+			

41.	Рудникова Наталья Викторовна	учитель начальных классов	первая пр. № 735 от 28.11.2014 г.	1. ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2011 г., "Педагогика и методика начального образования", 144 ч.		+			
42.	Рябус Ирина Михайловна	учитель иностранного языка		1. ГБОУ ДПО РО "РИПК и ППРО", 2013г., "Создание эффективной образовательной среды средствами интерактивной доски", 72 ч. 2. ГБОУ ДПО РО "РИПК И ППРО", 2013г., "Профессиональная деятельность учителя иностранного языка в достижении образовательных результатов ФГОС", 72 ч.	ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.		+		

43.	Савченко Инна Анатольевна	педагог психолог				+			
44.	Сазонова Галина Юрьевна	учитель начальных классов	соответств ие занимаемо й должности пр. № 297 от 26.04.2013 г.	ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2012 г., "Педагогика и методика начального образования", 144 ч.		+			
45.	Семизорова Людмила Викторовна	старшая вожатая	соответств ие занимаемо й должности пр. № 297 от 26.04.2013 г.	1. ГБОУ ДПО РИПК и ППРО 2012 г., "Основы религиозных культур и светской этики", 72 ч. 2. ГБОУ ДПО РО ИПК и ППРО, 2013 г., "Методика обучения игре в шахматы в условиях реализации	ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно- образовательный	+			

				ФГОС", 72 ч.	процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.				
46.	Скляренко Светлана Петровна	учитель начальных классов	первая пр. № 881 от 18.10.2011 г.	ГБОУ ДПО РИПК и ППРО 2012 г., "Обновление содержания начального образования в соответствии с требованиями ФГОС", 72 часа	ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 часа	+			

47.	Соловьева Анжела Владимиров на	учитель иностранног о языка							
48.	Старцева Ольга Павловна	учитель русского языка и литературы	первая пр. № 74 от 21.02.2014 г.	1. ГОУ ДПО РО ИПК и ПРО, 2010 г., «Русский язык и литература», 144 ч. 2. ГБОУ ДПО РО ИПК и ППРО, 2011 г., «Государственно- общественное управление образованием», 72 ч. 3. ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2014 г., «Профессиональные				+	

				компетенции учителя в процессе использования информационных технологий на уроках русского языка и литературы», 144 ч.					
49.	Терещенко Ирина Александровна	учитель начальных классов	высшая пр. № 58 от 14.02.2014 г.	1. ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2012 г., "Проектирование образовательной среды школы в условиях новой модели аттестации педагогических кадров", 72 ч. 2. ГБОУ ДПО РО «РИПК и ППРО», 2012 г., "Педагогика и методика начального образования" 144 ч.	1. ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.	+			

50.	Тищенко Любовь Федоровна	заместитель директора по ВР	учитель - первая пр. №169 от 27.03.2015 г.	1. ГБОУ ДПО РИПК и ППРО, 2010 г., "Воспитание", 144 ч. 2. ГБОУ ДПО РО ИПК и ППРО , 2013 г., "Инновационная деятельность зам. директора школы по ВР в условиях ГОУ", 144 ч. 3. ГОУ ВПО РГСУ 2012 г., "Проверка знаний и требований охраны труда", 40 ч. 4. ФГБОУ ВПО РГЭУ (РИНХ), 2013 г., "Современные информационные технологии. Внедрение информационных образовательных ресурсов в образовательный процесс и управление образованием", 72 ч.			+	+	
-----	--------------------------------	-----------------------------------	---	--	--	--	---	---	--

			<p>5. ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО , 2014 г., «Повышение качества предметных, метапредметных и личностных результатов обучающихся в соответствии со стратегией ФГОС в процессе реализации государственной программы «Русский язык как государственный язык Российской Федерации»», 72 ч.</p> <p>6. АНОО ДПО (ПК) Академия образования взрослых "Альтернатива", 2014 г., "Реализация федеральных</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

				образовательных стандартов основного общего и среднего общего образования по русскому языку и литературе", 144 ч.					
51.	Ткаченко Зинаида Андреевна	учитель истории	высшая пр. № 972 от 10.12.2010 г.	1. ГБОУ ДПО РИПК и ППРО, 2010 г., "История", 144 ч.		+			
52.	Трофименко Кристина Велихановна	учитель истории				+			
53.	Троценко Екатерина Владимировна	учитель начальных классов				+			

54.	Чернова Ирина Сергеевна	учитель физики	высшая пр. № 24 от 20.01.2012 г.	ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2014 г., "Обеспечение качества образовательного процесса в условиях реализации ФГОС при обучении физике", 144 ч.	1. РИПК и ППРО, 2011 г., "Технология создания школьного Веб-сайта и педагогических информационных ресурсов в сети Интернет", 72 ч. 2. Центр компьютерного обучения "Специалист", 2011 г., "HTML и CSS. Уровень 1. Создание сайтов по стандартам W3C, 72 ч.			+	
55.	Чуб Виктория Юрьевна	учитель физкультур	высшая пр. № 935 от 02.11.2012 г.	ЮФУ, 2013 г. "Обеспечение качества общего и дополнительного образования в сфере физической культуры", 72 ч.	1. ФГАОУ ВПО ЮФУ, 2011 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс			+	

					государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч. 2. ФГАОУ ВПО ЮФУ, 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

56.	Шахова Галина Ихировна	учитель русского языка и литературы	первая пр. № 156 от 23.12.2010 г.	<p>1. ГБОУ ДПО РО ИПК и ППРО 2013 г., "Духовно-нравственное воспитание и развитие школьников средствами музыкального и изобразительного искусства в условиях введения ФГОС", 72 часа</p> <p>2. ГБОУ ДПО РО ИПК и ППРО, 2014 г., Формирование текстовой деятельности обучающихся на уроках русского языка и литературы в процессе реализации ФГОС, 72 ч.</p> <p>3. АНОО ДПО (ПК) Академия образования взрослых "Альтернатива", 2014 г., "Реализация</p>	<p>1. ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.</p> <p>2. ГБОУ ДПО РО "РИПК и ППРО", 2013г., "Создание эффективной образовательной среды средствами интерактивной доски", 72 ч.</p>			+	
-----	------------------------------	--	---	--	---	--	--	---	--

				федеральных образовательных стандартов основного общего и среднего общего образования по русскому языку и литературе", 144 ч.					
57.	Шевченко Ирина Павловна	учитель русского языка и литературы	первая пр. № 834 от 15.11.2013 г.	ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО 2013 г., "Урок русского языка и литературы как пространство инновационной деятельности учителя в условиях ФГОС", 72 часа	1. НОУ ДПО "Институт информационных технологий АйТи", 2011 г., "Использование ЭОР в процессе обучения в основной школе по русскому языку и литературе", 108 часов 2. ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных		+		

					ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.				
58.	Шевченко Ольга Анатольевна	учитель начальных классов	первая пр. № 881 от 18.10.2011 г.	ГБОУ ДПО РИПК и ППРО 2012 г., "Обновление содержания начального образования в соответствии с требованиями ФГОС", 72 ч.	ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно-образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.	+			

59.	Щитникова Раиса Владимиров на	учитель биологии	первая пр. № 9 от 17.01.2014 г.	ГБОУ ДПО РИПК и ППРО 2010 г., "Биология", 144 ч.	ФГАОУ ВПО ЮФУ 2012 г., "Повышение квалификации педагогических кадров по вопросу внедрения электронных образовательных ресурсов в учебно- образовательный процесс государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений РО", 72 ч.	+			
60.	Юмагулова Светлана Николаевна	учитель информатик и по совместител ьству	высшая пр. № 1008 от 01.12.2011 г.			+			

