

1. Общие положения

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Терентьевская средняя общеобразовательная школа» Прокопьевского района.

1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования РФ, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее профком) - председателя профкома Архиповой Л.М.

работодатель в лице его представителя - директора Кашириной Н.А.

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

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

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

1.6.При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7.При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

1.12. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

1.13. Стороны имеют право продлевать действие договора на срок не более трех лет.

1.14.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнения профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

3)положение по охране труда;

4) соглашение по охране труда;

5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

6)перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

7) положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;

8) положение о распределении компенсационного фонда оплаты труда;

9) список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им  
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска);

10) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

11) другие локальные 6нормативные акты.

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

учет мнения профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно

затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

обсуждение профкомом планов социально-экономического развития учреждения

( ст.53 ТК РФ).

**2. Трудовой договор**

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

2.2.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

2.3.Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

2.5.Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома. Верхний предел нагрузки не ограничивается.

2.6.Объем педагогической нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения педагогической нагрузки в новом учебном году.

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

2.7.При установлении учителям, для которых МБОУ «Терентьевская СОШ» 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 учителем 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, сокращению количества классов.

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

2.8.Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в данной школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учрежде­ний и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9.Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

2.11.Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» п.2.11 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12.По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции ( ст.74 ТК РФ)..

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечи­ваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.13.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении ( ст.68 ТК РФ).

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

2.15.При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

увеличения у других работников предельной численности контингента обучающихся, установленной Типовым положением об общеобразовательном учреждении;

увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида);

2.16. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере (двухнедельного, месячного, двухмесячного) среднего заработка:

1. при отказе работника от продолжения работы в связи с  
   изменением условий трудового договора – в размере двухнедельного заработка;
2. при выходе на пенсию в размере месячного среднего заработка;
3. по инициативе работника при невыполнении работодателем  
   условий трудового договора в размере месячного среднего заработка;
4. другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные  
   коллективным договором и ст. 178 ТК РФ.

3**. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.1.3. Работодатель обязуется:

3.1.4.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом (Приложение №5).

3.1.5. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.1.7 .В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработною плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.1.9.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалифика­ционным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.**Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

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

4.3.Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимуще­ственное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3.Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении;

возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений;

другие дополнительные гарантии.

4.4.4.При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения ( за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

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

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представите­ля), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.6.Часы, свободные от проведения дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, методического объединения, Совета учреждения, совещаний при директоре), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.7.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

В случае привлечения работника к сверхурочным работам по желанию работника ему может предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно (по соглашению работника с работодателем: в ближайшие каникулы, в течение месяца, учебной четверти, к отпуску).

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

5.1.10.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.11.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.1.13. Работодатель обязуется:

5.1.13.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ, продолжительность дополнительного отпуска работникам с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 7 календарных дней. (Приложение 7**).**

с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который может быть не менее трех календарных дней).

5.1.13.2.Предоставлять работникам по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

для проводов детей в армию - 3 календарных дня;

в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 календарных дней;

на похороны близких родственников - 5 календарных дней;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 4 календарных дней в году.

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

5.1.13.4. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).(Приложение № 1)

5.1.13.5.Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала работы и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.1.14. Согласно ст. 101 ТК РФ работодатель разрабатывает

с учетом мнения профкома перечень должностей работников школы с ненормированным рабочим днем, определяя в нем продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска (приложение № 6 к коллективному договору);

5.1.15. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей ( опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ .

1. женщинам - 1 день в месяц без сохранения заработной платы (норма действует в сельской местности);
2. женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 16 лет - 1 день в месяц с сохранением средней заработной платы.
3. женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет – сокращенная на 1 час рабочая неделя с сохранением среднего заработка.

5.1.16. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам,

- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.1.17. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в школе полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.1.18. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.1.20. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (далее - работники) устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Прокопьевского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Прокопьевского муниципального района от 14.01.2011 №2-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Прокопьевского муниципального района»;

8) постановления администрации Прокопьевского муниципального района от 03.09.2014 г. № 86-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Прокопьевского муниципального района, созданных в форме учреждений»

9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регу-

лированию социально-трудовых отношений;

10) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Прокопьевского муниципального района, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальными учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже

заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд

* зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера), и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.
  1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта администрации Прокопьевского муниципального района.

6.4.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме перечислением на карточку. Днями выплаты заработной платы являются:

-за первую половину месяца днем выплаты заработной платы является 25-е число текущего месяца;

-за вторую половину месяца днем выплаты заработной платы является 10-е число месяца, следующего за расчетным.

При выдаче заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.5.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.6.Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

**6.7.** Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли), персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

6.8. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

6.9. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7.10. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения

7.11.. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) положением о распределении компенсационного фонда образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в Положение о порядке распределения компенсационных части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Терентьевская средняя общеобразовательная школа» (Приложение № 4)

7.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей эффективности деятельности работников учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о распределении стимулирующего фонда учреждения (Приложение № 3), согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением.

6.7.1.Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со днявынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.8.На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9.Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1.Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.11.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

7.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.5. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.6. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

* 1. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

7.9. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.10. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.11. Работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и т. п.), в том числе средств, направленных на оплату труда.

7.12. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

7.13. Стороны обязуются :

1. проводить работу в администрации района по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам школы для покупки или строительства жилья на долевых началах или индивидуальным способом.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение **№ 10)** с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

8.3.Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

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

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

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

8.6.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

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

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

8.12.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

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

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

8.16.Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне очередных медицинских осмотров (обследований) работни­ков по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

8.20.Профком обязуется:

организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения (Приложение № 9).

8.21. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1.Работодатель признает Профсоюзный комитет учреждения как представителя работников, уполномоченного на то общим собранием работников.

9.2.Стороны договорились о том, что:

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

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

9.2.3.Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

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

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

9.2.8.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председа­тель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения, и только с предварительно­го согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 374,376 ТК РФ).

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

9.2.10.Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.2.11.Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 81,82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

установление стимулирующих выплат (ст.144 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

принятие мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

принятие локальных актов по введению, замене и пересмотру норм труда;

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); учебного расписания;

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

установление объема учебной нагрузки педагогическим работникам;

установление денежной компенсации из компенсационного фонда оплаты труда за выполнение отдельных функций, не относящихся к прямым обязанностям работника с согласия работника;

установление порядка и сроков проведения аттестации рабочих мест и осуществление работы по охране и безопасности труда;

обеспечение гарантий и льгот работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждение списка работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;

разработка и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место;

утверждение перечня оснований предоставления материальной помощи и ее размерам работникам, уходящим на пенсию по старости (по возрасту), неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения; другие вопросы.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

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

Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;

инициировать вопрос о создании в учреждении комиссии по трудовым спорам (КТС);

разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников.

выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;

определять из числа членов профкома представителя работника при рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;

контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;

осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

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

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

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

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

10.9.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.

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

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

10.12.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.14.Осуществлять контроль за делопроизводством по учету нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдению установленного порядка распределения жилья и очередностью его получения, обеспечивать гласность принимаемых решений.

10.15.В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в Профсоюзе и т.д.

10.16.Представитель профкома учреждения принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

10.17.Председатель профкома учреждения принимает участие в работе комиссий по проверке готовности учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

11.2.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4.Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7.Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8.Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и вышестоящие органы.

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

**Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

2. Положение об оплате труда работников учреждения.

3. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда .

4. Положения о распределении компенсационного фонда оплаты труда учреждения.

1. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им  
   ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
5. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
6. Соглашение по охране труда.
7. Положение о фонде охраны труда.
8. Другие локальные нормативные акты.

От работодателя:

Директор МБОУ

«Терентьевская средняя Каширина Н.А.

общеобразовательная школа» подпись Ф.И.О.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»:

Архипова Л.М.

подпись Ф.И.О.

**приложение № 1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Председатель профсоюзного**  **комитета:**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Архипова Л.М.**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.** |  | **Директор МБОУ «Терентьевская средняя общеобразовательная школа» Каширина Н.А.**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_ г.** |

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Терентьевская средняя общеобразовательная школа»**

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами.

Настоящие правила определяют трудовой распорядок в МБОУ «Терентьевская СОШ» и регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБОУ «Терентьевская СОШ»

Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, эффективному использованию рабочего времени, повышению качества работ и производительности труда.

1. **ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ**.

1.1. Прием на работу в МБОУ «Терентьевская СОШ» производится на основании трудового договора, заключаемого между работником и директором школы в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* свидетельство государственного пенсионного страхования;
* свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;
* документы воинского учета – для граждан, пребывающих в запасе и призывников;
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
* для педагогических работников удостоверение о наличии квалификационной категории, если нет записи в трудовой книжке;
* медицинскую книжку с результатами медицинского осмотра;
* фотографию;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (ли0 факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Медицинский полис и свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются школой.

1.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

* лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
* имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
* признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
* имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей.
* Имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

**1.4**. Прием на работу в об­разовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем запрещается тре­бовать от лица, поступающего на работу, документы помимо пре­дусмотренных законодатель­ством (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

**1.5.** Прием на работу офор­мляется приказом руководителя образовательного учреждения на основании заключенного письменно трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под рос­пись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

**1.6.** В соответствии с при­казом о приеме на работу в тру­довую книжку работника, прора­ботавшего в учреждении свыше пяти дней, если работа у данно­го работодателя является для работника основной, вносится соответствующая запись. Офор­мление трудовой книжки работ­нику, принятому на работу впер­вые, осуществляется работода­телем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.На работающих по совмести­тельству трудовые книжки ведут­ся по основному месту работы.

**1.7.** Трудовые книжки работ­ников хранятся в образователь­ном учреждении. Бланки трудо­вых книжек и вкладышей к ним хранятся в учреждении как до­кументы строгой отчетности.

Трудовые книжки руководите­лей образовательных учрежде­ний хранятся в органах управле­ния образованием.

**1.8.** С каждой записью, вно­симой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владель­ца под роспись в личной карточ­ке формы Т-2.

**1.9.** На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенных копий приказов о приеме на работу и перемещении по службе, копии докумен­та об образовании и (или) про­фессиональной подготовке, ме­дицинского заключения об от­сутствии противопоказаний к работе в образовательном уч­реждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа, копий приказов о поощрениях и уволь­нении. Здесь же хранится один экзем­пляр письменного трудового до­говора.

**1.10.** Руководитель образова­тельного учреждения вправе предложить работнику запол­нить листок по учету кадров, ав­тобиографию для приобщения к личному делу.

**1.11.** Личное дело работника хранится в образовательном уч­реждении, в том числе и после увольнения, до достижения ра­ботником возраста 75-ти лет.

**1.12.** При приеме на работу (до подписания трудового дого­вора) работник должен быть оз­накомлен под роспись с учреди­тельными документами и ло­кальными правовыми актами уч­реждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом учреждения, Правила­ми внутреннего трудового рас­порядка, коллективным догово­ром, должностной инструкцией, правилами и инструкциями по охране труда и технике безопас­ности, противопожарной безо­пасности, санитарно-гигиени­ческими и другими нормативны­ми правовыми актами образова­тельного учреждения.

Работник не несет ответствен­ности за невыполнение требо­ваний нормативных правовых актов, с которыми не был озна­комлен.

**2.** Изменение трудового договора, перевод на другую работу, перемещение.

**.2.1.** Изменение определен­ных сторонами условий трудово­го договора, в том числе пере­вод на другую работу, допуска­ется только по соглашению сто­рон трудового договора. Согла­шение об изменении определен­ных сторонами условий трудово­го договора заключается в пись­менной форме (ст. 72 Трудово­го кодекса РФ).

**2.2.** Перевод на другую ра­боту - постоянное или времен­ное изменение трудовой функ­ции работника при продолжении работы в том же образователь­ном учреждении.  
Перевод на другую работу до­пускается только с письменно­го согласия работника (за ис­ключением случаев временного перевода на другую работу в со­ответствии со ст. 72.2 Трудово­го кодекса РФ), оформляется приказом руководителя, на ос­новании которого делается за­пись в трудовой книжке работ­ника.

**2.3.** Временный перевод ра­ботника на другую работу, в том числе на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника, без его согласия воз­можен лишь в случаях, предус­мотренных частью второй ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

**2.4.**3акон обязывает руково­дителя перевести работника с его согласия на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ).

**2.5.** Перемещение работни­ка в том же образовательном уч­реждении на другое рабочее место, если оно не влечет за со­бой изменения определенных сторонами условий трудового договора, не требует согласия работника (ст.73 ТК РФ).

**2.6.** Изменение определен­ных сторонами условий трудово­го договора, связанных с изме­нением организационных или технологических условий труда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допуска­ется по инициативе работодате­ля, за исключением изменения трудовой функции работника.  
Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

**3.** Прекращение трудово­го договора.

**3.1.** Прекращение трудово­го договора может иметь место только по основаниям, предус­мотренным законодательством.

**3.2.** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работода­теля письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ). При расторжении трудового договора по уважительным при­чинам, предусмотренным дей­ствующим законодательством, работодатель обязан расторг­нуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работни­ка (ст. 80 ТК РФ).

Независимо от причины пре­кращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении, указав основание прекращения трудового договора в точном со­ответствии с пунктом и статьей Трудового кодекса РФ;

- выдать работнику оформлен­ную трудовую книжку в день пре­кращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ);

- выплатить все суммы, при­читающиеся работнику, в день увольнения ( ст. 140 ТК РФ);

- направить работнику уведом­ление о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на отправление ее по почте, в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку ра­ботнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения (ст. 84.1 ТК РФ);

- выдать трудовую книжку ра­ботнику, не получившему ее пос­ле увольнения, не позднее трех рабочих дней со дня письмен­ного обращения за ней.

**3.3.** Днем прекращения тру­дового договора во всех случа­ях является последний день ра­боты работника (ст. 84.1 ТК РФ).

**3.4.** Не допускается увольне­ние работника по инициативе ра­ботодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетру­доспособности и в период пре­бывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

**.3.5.** При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в лич­ной карточке формы Т-2 и в кни­ге учета движения трудовых кни­жек.

1. **ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

2.1. Работник имеет право на:

* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
* предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда и коллективным договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, рационально составленным расписанием уроков, факультативов, спецкурсов; предоставлением перерывов на отдых и питание, еженедельных выходных дней, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
* объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* участие в управлении школой в формах, предусмотренных ст. 53 ТК РФ:

1. общее собрание;
2. педагогические советы;
3. получение от администрации информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (реорганизация учреждения, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации и др.);
4. участие в разработке и принятии коллективных договоров.

* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
* возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

На работника распространяются другие права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

* предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
* выполнять работу согласно установленной нагрузке;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда соблюдать санитарно-гигиенический режим;
* бережно относиться к имуществу школы и других работников;
* немедленно сообщать директору школы либо непосредственному руководителю, дежурному администратору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества школы;
* принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих работу школы (аварии, отключение водо и теплоснабжения, неопознанные предметы и т.п.), и немедленно сообщать об этом администрации;
* содержать свое рабочее место, оборудование, кабинет в должном порядке и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
* круг обязанностей, который выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется квалификационным справочником должностей, должностной инструкцией и штатным расписанием.

1. **ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ руководителя:**

3.1. Школа имеет право:

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
* вести коллективные договоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

1. устанавливать доплаты и надбавки согласно Положению об оплате труда работников школы;
2. за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
3. за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
4. за неблагоприятные условия труда
5. стимулирующего характера (объем, качество, напряженность, интенсивность, сложность выполняемой работы), требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка школы

* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка школы;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
* принимать локальные нормативные акты;

3.2. Руководитель обязан:

* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовых договоров, соглашений; предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
* постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности и охране;
* обеспечить работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка школы и трудовыми договорами;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
* создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школой в предусмотренных Трудовым кодексом РФ и коллективным договором формах;
* предоставление гарантий и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (гл. 26 Трудового кодекса РФ);
* обеспечивать переподготовку, повышение квалификации работникам школы в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать ущерб, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, трудовыми договорами и соглашениями.

**4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1.** Режим рабочего вре­мени.

**4.1.2.** Режим рабочего време­ни - это распределение рабоче­го времени в календарном пери­оде (сутки, неделя, месяц, дру­гой период), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания рабо­ты, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 100 ТК РФ).

**4.1.3**.Режим работы при шестидневной рабочей неделе устанавливается с 8.00 до 14.00 - 1 смена, с 14 до 19 ч.- вторая смена.

**4.1.4**.Для следующих работников: руководитель ОУ, заместители устанавливается ненормированный рабочий день.

**4.2.** Рабочее время.

**4.2.1.** Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внут­реннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обя­занности, а также иные перио­ды времени, которые в соответ­ствии с законодательством от­носятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ). Работодатель обязан вести учет времени, фактически отра­ботанного каждым работником.

**4.2.2.** В учреждении устанав­ливается:

- шестидневная рабочая неделя, сторожа, обслуживающий персонал работают по графику;

**4.2.3.** Нормальная продолжи­тельность рабочего времени не может превышать 40 часов в не­делю (ст. 91 ТК РФ) для мужчин и 36 часов - для женщин (ст. 320 ТК РФ).  
Для педагогических работни­ков образовательных учрежде­ний устанавливается сокращен­ная продолжительность рабоче­го времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).  
Конкретная продолжитель­ность рабочего времени педаго­гических работников образова­тельных учреждений устанавли­вается в зависимости от зани­маемой должности и (или) спе­циальности с учетом особенно­стей их труда в соответствии в постановлением Правительства РФ "О продолжительности рабо­чего времени (норме часов пе­дагогической работы за ставку заработной платы) педагогичес­ких работников образовательных учреждений" от 03.04.2003 г. № 191.

**4.3.** Объем учебной нагрузки педагогического работника обра­зовательного учреждения огова­ривается в трудовом договоре и согласно п. 66 Типового поло­жения об общеобразовательном учреждении устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным про­граммам, обеспеченности кад­рами, других конкретных усло­вий в данном образовательном учреждении и верхним преде­лом не ограничивается.

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

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

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

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

**4.3.5.** Установленный в теку­щем учебном году объем учеб­ной нагрузки (педагогической работы) не может быть умень­шен по инициативе администра­ции в следующем учебном году, за исключением случаев умень­шения количества часов по учеб­ным планам и программам, со­кращения количества классов (групп продленного дня).

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

**4.3.7.**Трудовой договор в со­ответствии со ст. 93 ТК РФ мо­жет быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой ме­нее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работ­ником и работодателем;

- по просьбе беременной жен­щины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеюще­го ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществ­ляющего уход за больным чле­ном семьи в соответствии с ме­дицинским заключением, когда работодатель обязан устанавли­вать им неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

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

- по взаимному согласию сто­рон;

- по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и про­граммам, сокращения количе­ства классов (групп продленно­го дня).  
Уменьшение учебной нагрузки следует рассматривать как изме­нение определенных сторонами условий трудового договора, связанных с изменением органи­зационных и технологических ус­ловий труда (ст.74 ТК РФ).

Об указанных изменениях ра­ботодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых ус­ловиях, то трудовой договор прекращается (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

**4.3.9.** Для изменения учебной нагрузки по инициативе работо­дателя согласие работника не требуется в случаях:

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу жен­щины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достиже­ния им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.

**4.З.10.**Учебная нагрузка педа­гогическим работникам на но­вый учебный год устанавливает­ся руководителем образователь­ного учреждения с учетом мне­ния (по согласованию) выборно­го органа первичной профсоюз­ной организации до ухода работ­ников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возмож­ном изменении в объеме учеб­ной нагрузки.

**4.4.** Выполнение преподава­тельской работы учителя регули­руется расписанием учебных за­нятий (уроков). Расписание уроков составляет­ся и утверждается администра­цией образовательного учрежде­ния с учетом мнения (по согла­сованию) выборного органа пер­вичной профсоюзной организа­ции с учетом обеспечения педа­гогической целесообразности, соблюдения санитарно-эпиде­миологических правил и норма­тивов (СанПиН), рационального использования рабочего време­ни учителя.

**4.4.1.** Нормируемая часть ра­бочего времени учителей опре­деляется в астрономических часах и включает проводимые уро­ки (учебные занятия) независи­мо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

**4.4.2.** Другая часть педагоги­ческой работы работников, ве­дущих преподавательскую рабо­ту, требующая затрат рабочего времени, которое не конкрети­зировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного уч­реждения, правилами внутрен­него трудового распорядка, та­рифно-квалификационными (квалификационными) характе­ристиками, и регулируется гра­фиками и планами работы, в т.ч. личными планами учителя (засе­дания педагогических, методи­ческих советов, родительские собрания, кратковременные де­журства в учреждении и т.п.).

**4.4.3.** Педагогические работ­ники привлекаются к дежурству по образовательному учрежде­нию не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после оконча­ния их последнего урока. В те дни, когда учебная нагрузка у пе­дагога отсутствует или незначи­тельна, привлечение его к де­журству не допускается (приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69).

**4.4.4.** Педагогическим работ­никам предусматривается один сво­бодный день в неделю для ме­тодической работы и повышения квалификации.

**4.5.** Работа в выходные и не­рабочие праздничные дни зап­рещена. Привлечение отдельных работников образовательных уч­реждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных зако­нодательством, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, по распоряжению работодателя (ст. 113 ТКРФ). Продолжительность рабочего дня или смены, непосредствен­но предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).  
Работа в выходной или нера­бочий праздничный день опла­чивается не менее чем в двой­ном размере или по желанию работника ему может быть пре­доставлен другой день отдыха (ст. 153ТК РФ).

Запрещается привлекать к ра­боте в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ).

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

В каникулярный период педа­гогические работники осуществ­ляют педагогическую, методи­ческую, а также организацион­ную работу, связанную с реали­зацией образовательной про­граммы, в пределах нормируе­мой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической рабо­ты), определенной им до начала каникул, и времени, необхо­димого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.4.2. настоящих Правил, с сохранением заработной пла­ты в установленном порядке. Учителя, осуществляющие ин­дивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицин­ским заключением, в каникуляр­ный период привлекаются к пе­дагогической (методической, организационной) работе с уче­том количества часов индивиду­ального обучения таких детей, установленного им до начала ка­никул.

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

**4.6.2.** Режим рабочего време­ни учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определя­ется в пределах времени, уста­новленного по занимаемой дол­жности. Указанные работники могут привлекаться для выпол­нения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, с сохранением действующих ус­ловий оплаты их труда.

**4.6.3.** Режим рабочего вре­мени всех работников в кани­кулярный период регулирует­ся локальными актами образо­вательного учреждения и гра­фиками работ с указанием их характера.

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

**4.7.1.** В периоды отмены учеб­ных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по обра­зовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим осно­ваниям учителя и другие педа­гогические работники привлека­ются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, установленных пунктом 5.6. и подпунктом 5.6.1. настоящих Правил.

**4..8.** Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не со­впадающий с ежегодным опла­чиваемым отпуском, для рабо­ты в оздоровительные образова­тельные лагеря и другие оздо­ровительные образовательные учреждения с дневным пребыва­нием детей, создаваемые в ка­никулярный период в той же местности на базе общеобразо­вательного и других образова­тельных учреждений, определя­ется в порядке, предусмотрен­ном пунктом 5.6. настоящих Правил.

**4.8.1.** Привлечение педагоги­ческих работников в каникуляр­ный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым от­пуском, к работе в оздорови­тельные лагеря, находящиеся в дру­гой местности, а также в каче­стве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскур­сий, путешествий в другую мес­тность может иметь место толь­ко с согласия работников.  
Режим рабочего времени ука­занных работников устанавлива­ется с учетом выполняемой ими работы и определяется Правила­ми внутреннего трудового рас­порядка образовательного уч­реждения, графиками работы, коллективным договором.

**4.9.** Педагогическим работ­никам запрещается:

- изменять по своему усмотре­нию расписание учебных заня­тий (уроков) и графики работы;

- отменять, изменять продол­жительность уроков и переры­вов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся, воспи­танников с учебных занятий (уроков);

- курить в помещениях обра­зовательного учреждения.

**5.10.** Запрещается:

- отвлекать педагогических ра­ботников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода ме­роприятий и поручений, не свя­занных с производственной де­ятельностью.

- созывать в рабочее время со­брания, заседания и совещания по общественным делам;

- допускать присутствие посто­ронних лиц на учебных занятиях (уроках) без разрешения рабо­тодателя или его представите­лей;

- входить в класс (группу) пос­ле начала учебного занятия (уро­ка). Таким правом в исключи­тельных случаях пользуется ру­ководитель образовательного учреждения и его представите­ли;

- делать педагогическим ра­ботникам замечания по поводу их работы во время проведения учебных занятий (уроков) и в присутствии обучающихся (вос­питанников).

**V. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**5.1.** Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудо­вых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

**5.1.2.** Видами времени отды­ха являются:

- перерывы в течение рабоче­го дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

**5.1.3.** работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха должно быть не менее 30 минут. ( ст. 108 ТК РФ)

**5.1.4.** Всем работникам предо­ставляются выходные дни. Общим выходным днем явля­ется воскресенье.

**5.2.** Работникам предоставля­ются ежегодные отпуска с со­хранением места работы (долж­ности) и среднего заработка (ст.114ТК РФ).

**5.2.1.** Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работ­нику ежегодно.  
Право на использование от­пуска за первый год работы воз­никает у работника по истечении шести месяцев непрерывной ра­боты. По соглашению сторон оп­лачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

**5.2.2.** До истечения шести ме­сяцев непрерывной работы оп­лачиваемый отпуск по заявле­нию работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

**5.2.3**.Работникам ОУ представляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем до 15 декабря текущего года.

**5.2.4**.Работникам ОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст.128, 173 Трудового кодекса РФ. Работающим по совместительству предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска сроком до 30 дней в летний каникулярный период.

**5.2.5**.Работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

**5.2.6**.Работникам ОУ за счет внебюджетных средств предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

* бракосочетание работника – 3 дня;
* рождение ребенка – 2 дня;
* смерть близких родственников – 3 дня.

**5.2.7**.Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Уставом школы.

**5.2.8**.Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, за исключением руководящих работников, сроком 5 календарных дней.

**5.2.9.** Очередность предостав­ления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается рабо­тодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного орга­на первичной профсоюзной организации, необходимости нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

**5.2.10.** График отпусков состав­ляется ежегодно не позднее чем за две недели до наступления ка­лендарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

**5.2.11.**О времени начала отпус­ка работник должен быть изве­щен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

**5.2.12.** Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска допус­кается только с согласия работ­ника (ст. 125ТКРФ).

**5.2.13.** Ежегодный оплачивае­мый отпуск должен быть про­длен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работ­ников в случаях:

- временной нетрудоспособно­сти работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемо­го отпуска государственных обя­занностей, если для этого тру­довым законодательством пре­дусмотрено освобождение от ра­боты;

- в других случаях, предусмот­ренных трудовым законодатель­ством, локальными нормативны­ми актами.

Работодатель по письменному заявлению работника обязан пе­ренести ежегодный оплачивае­мый отпуск на другой срок, со­гласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата отпус­ка либо работник был предуп­режден о начале этого отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

**5.2.14.** Запрещается непредо­ставление ежегодного оплачива­емого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставле­ние ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работни­кам, занятым на работах с вред­ными и (или) опасными услови­ями труда (ст. 124 ТК РФ).

1. **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**

5.1. Заработная плата работников состоит из двух частей:

- должностной оклад или ставка, установленные в соответствии со штатным расписанием , зафиксированные в трудовом договоре;

* 1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором

5.3. Согласно Положению о материальной помощи, работнику школы , по личному заявлению, 1 раз в год может быть предоставлена единовременная выплата, в т.ч. материальная помощь при предоставлении очередного отпуска, в соответствии с действующим порядком из расчета не более двух должностных окладов работника (письмо от 31.12.1996 г. № 288-6 Минтруда и социального развития РФ).

5.4. Заработная плата выплачивается работнику по пластиковым карточкам Сбербанк России» в банкомате.

5.5. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца 10 и 25числа месяца.

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

1. **ПОЩРЕНИЯ ЗА ТРУД И ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ**

6.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, большую общественную работу, за высокие показатели в деле обучения и воспитания детей, и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение Почетной грамотой;

- за особые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку.

6.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей директор школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ)

До применения дисциплинарного взыскания директор школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета школы. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – позднее двух лет со дня его совершения.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Директор школы имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

**7. ОХРАНА ТРУДА**

**7.1.** Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-эко­номические, организационно-технические, санитарно-гигиени­ческие, лечебно-профилактичес­кие, реабилитационные и иные мероприятия.

**7.1.1.** Обязанности по обеспе­чению безопасных условий и ох­раны труда возлагаются на ра­ботодателя.

Работодатель обязан обес­печить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооруже­ний, оборудования, а также при­меняемых в производстве инст­рументов, сырья и материалов;

- применение сертифициро­ванных средств индивидуальной и коллективной защиты работни­ков;

- соответствующие требовани­ям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;  
- режим труда и отдыха работ­ников в соответствии с трудо­вым законодательством и ины­ми нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сер­тифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвре­живающих средств;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований ох­раны труда;

- другие обязанности в соот­ветствии со ст. 212 ТК РФ.

**7.1.2.** Работник обязан:

- соблюдать требования охра­ны труда;

- правильно применять сред­ства индивидуальной и коллек­тивной защиты;

- проходить обучение безопас­ным методам и приемам выпол­нения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на про­изводстве, инструктаж по охра­не труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требо­ваний охраны труда;

- немедленно извещать свое­го непосредственного или выше­стоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные (при поступле­нии на работу) и периодические (в течение трудовой деятельно­сти) медицинские осмотры (об­следования), а также проходить внеочередные медицинские ос­мотры (обследования) по на­правлению работодателя в слу­чаях, предусмотренных Трудо­вым кодексом РФ и иными фе­деральными законами (ст. ст. 213-214 ТК РФ).

**7.2.1**. Работодатель обязан от­странить от работы (не допус­кать к работе) работника:

- появившегося на работе в со­стоянии алкогольного, наркоти­ческого или токсического опья­нения;

- не прошедшего в установлен­ном порядке предварительный или периодический медицинс­кий осмотр (обследование);

- при выявлении в соответ­ствии с медицинским заключе­нием противопоказаний для вы­полнения работником работы, обусловленной трудовым дого­вором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномочен­ных федеральными законами и иными нормативными правовы­ми актами;

- в других случаях, предусмот­ренных федеральными законами и иными нормативными право­выми актами (ст. 76 ТК РФ).

**7.2.2.** Работодатель отстраня­ет от работы (не допускает к ра­боте) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для от­странения от работы или недо­пущения к работе.

**7.2.3**. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Тру­довым кодексом РФ или иными федеральными законами. В слу­чаях отстранения от работы ра­ботника, который не прошел обу­чение и проверку знаний и на­выков в области охраны труда либо обязательный предвари­тельный или периодический ме­дицинский осмотр (обследова­ние) не по своей вине, ему про­изводится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

**7.3.** Условия труда, предусмот­ренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

**7.3.1.** На время приостанов­ления работ в связи с приоста­новлением деятельности или временным запретом деятель­ности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраня­ются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен на дру­гую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

**7.3.2.** При отказе работника от выполнения работ в случае воз­никновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устра­нения такой опасности.

**7.3.3.** Отказ работника от вы­полнения работ в случае воз­никновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тя­желых работ и работ с вред­ными и (или) опасными усло­виями труда, не предусмотрен­ных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответ­ственности.

**7.4.** Работодатель и должнос­тные лица, виновные в наруше­нии трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы тру­дового права, привлекаются к дисциплинарной ответственнос­ти в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и ины­ми федеральными законами, а также привлекаются к граждан­ско-правовой, административ­ной и уголовной ответственнос­ти, предусмотренной действую­щим законодательством.

**8.ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА**

8.1.Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным трудовым кодексом РФ.

8.2. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон (п. 1, ст. 77 ТК РФ). Срочный договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения (п. 2, ст. 77 ТК РФ).

8.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (п. 3, ст. 77 ТК РФ по собственному желанию), предупредив об этом директора школы в письменном виде за две недели (если иное не определено ТК РФ).

8.4. По соглашению между работником и Школой трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (п. 1, ст. 77 ТК РФ).

8.5. В случаях, определенных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя, а также по обстоятельствам, независимым от воли сторон.

8.6. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

8.7. Записи в трудовой книжке о причинах увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

8.8. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день работ

***Приложение № 10***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Председатель профсоюзного**  **комитета:**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Архипова Л.М.**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.** |  | **Директор МБОУ «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_ г. Каширина Н.А.** |

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом**

**МБОУ «Терентьевская СОШ»**

Мы, нижеподписавшиеся, директор МБОУ «Терентьевская СОШ» Н.А. Каширина и председатель профсоюзной организации Архипова Л.М. заключили настоящее соглашение о том, что администрация принимает на себя в течение 2013-2015 годов следующие обязательства:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Срок выполнения | Ответственные |
| 1 | Рассмотрение вопросов по охране труда на педагогических советах | Ежегодно, сентябрь | Администрация |
| 2 | Обеспечить безопасные и здоровые условия для работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда | В течение всего периода | Администрация, профком |
| 3 | Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда | Ежегодно  сентябрь | Администрация |
| 4 | Вести по установленной форме отчётную документацию, связанную с условиями труда, производственным травматизмом | Постоянно | Завуч, заведующая хозяйством |
| 5 | Проверка искусственного освещения на рабочих местах и в бытовых помещениях в соответствии с нормами САНПИН | Постоянно | Заведующая хозяйством |
| 6 | Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников в соответствии с требованиями нормативных документов | Апрель, октябрь,  ежегодно | Заведующая хозяйством,  Администрация |
| 7 | Организация кабинетов, уголков по охране труда. Приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий | 2013-2015 | Администрация |
| 8 | Разработка инструкций по охране труда. Приобретение нормативно-правовых документов и литературы по охране труда. | 2013-2015 | Администрация |

***Приложение №11***

«***От работников:***

Председатель профсоюзной организации

МБОУ «Терентьевская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.М. Архипова

От работодателя:

Директор МБОУ «Терентьевская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.А.Каширина

Положение о фонде охраны труда

1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках целевых программ улучшения условий и охраны труда за счет средств бюджета района.

2. Фонд охраны труда формируется:

- из средств направленных на оплату труда в размере 0,2 %;

- прочих поступлений.

3. Средства фонда охраны труда школы расходуются исключительно на оздоровление и улучшение условий труда работников. Работники школы не несут каких-либо дополнительных расходов на эти цели.

4. Средства фонда охраны труда школы учитываются на счете в

Школе.

5. Перечень мероприятий по охране труда, финансируемых через фонд охраны труда школы:

-организация проведения работ по обязательной сертификации

постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда по результатам аттестации рабочих мест

по условиям труда;

-организация кабинетов, приобретение необходимых приборов;

-разработка, распечатка инструкций по охране труда;

- проведение искусственного освещения

на рабочих местах и в бытовых помещениях в соответствии

с САНПИН.

6. Планируемые мероприятия по охране труда

оформляются соглашением по охране труда.

7. Отчет о фактических затратах на мероприятия по охране

труда составляется по установленной форме.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Председатель профсоюзного**  **комитета:**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Архипова Л.М.**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.** |  | **Директор МБОУ «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_ г. Каширина Н.А.** |

**Перечень**

**профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обувью и другим средствами**

**индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование работ и профессий** | **Номенклатура средств индивидуальной защиты** | **Норма к выдачи в год** |
| **1** | Уборщик  служебных помещений | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы комбинированные  При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:  перчатки резиновые  мыло  обезвреживающие средства | 1  2 пары  **4 пары**  **10 шт.**  **10 шт.** |
| **2** | Заведующий хозяйственной частью | Халат хлопчатобумажный  Рукавицы комбинированные | **1**  **2 пары** |
| **3** | **Дворник** | **Костюм хлопчатобумажный**  Рукавицы комбинированные  мыло | **1**  **4 пары**  **4 шт.** |
| **4** | **лаборант** | Халат хлопчатобумажный  перчатки резиновые | **1**  **4 пары** |
| **5** | **повар** | **Фартуки**  **Колпак х/б**  **Перчатки резиновые** | **2**  **2**  **4** |
| **6** | **Кухонный работник** | **Передник резиновый**  перчатки резиновые  колпак х/б | **1**  **4**  **2** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Председатель профсоюзного**  **комитета:**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Архипова Л.М.**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.** |  | **Директор МБОУ «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_ г Каширина Н.А.** |

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
  
**ПРОФЕССИЙ, КОТОРЫМ ПОЛОЖЕНА ДОПЛАТА ЗА ВРЕДНЫЕ И ТЯЖЕЛЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА**  
  
  
1. Лаборант химии - 15% от ставки   
  
3. Уборщик служебных помещений (уборка санузлов) - 15% от ставки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Председатель профсоюзного**  **комитета:**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Архипова Л.М.**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.** |  | **Директор МБОУ «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_ г. Каширина Н.А.** |

**Перечень**

**должностей работников с ненормированным рабочим днем для**

**предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование профессии** | **Количество дней дополнительного отпуска** |
| 1. | Директор | 3 дня |
|  |
| 2. | Заместитель директора | 3 дня |

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
  
**о режиме работы школы**

**1. Общие положения**  
Настоящее Положение составлено в соответствии с:

- Законом Российской Федерации «Об образовании»;

- Типовым положением об общеобразовательном учреждении;

- Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для школ;

**2. Режим** **работы Школы:**

Учебный год в Учреждении начинается 1 сентября.   
Продолжительность учебного года во 2 - 9 классах составляет 34 недели без учета государственной (итоговой) аттестации, в первом классе - 33 недели. Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом - не менее 8 недель.  
Для обучающихся первого класса устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы.

Продолжительность учебных четвертей, каникул, расписание уроков и звонков определяются календарным учебным графиком, разработанным и утвержденным Учреждением и согласованным с Учредителем.

Учебный год условно делится на четверти для 2-9 классов, на полугодия для 10-11 классов, являющиеся периодами, по завершению которых выставляются отметки за текущее освоение образовательных программ.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в ноябре, декабре, марте и мае для обучающихся 2- 4 классов, в декабре и мае для обучающихся 10-11 классов.

График работы школы: понедельник- суббота с 08.ч. до 21.00ч. Выходной- воскресенье.

Начало учебных занятий в 1 смене: 08 часов , во второй смене 14.00 часов.

Окончание учебных занятий в 1 смене (2-3 ступень) - 13.40м., 1 ступень- 12.35м.,

во второй смене (2-3 ступень) - 19ч. 40м., 1 ступень- 18ч.35м.  
Продолжительность учебной недели-6 дней, в 1 классе – 5 дней.  
Продолжительность урока- 45 минут.

В 1-ом классе применяется «ступенчатый» режим учебных занятий с постепенным наращиванием учебной нагрузки: в сентябре, октябре-3 урока 35-минутной продолжительностью, в ноябре- декабре -4 урока по 35 минут каждый, с января по май – 4 урока по 45 минут каждый.  
Школа организует учебный процесс в две смены. Режим занятий ежегодно утверждается приказом директора школы и регламентируется расписанием.

Расписание уроков и звонков составляется в соответствии с гигиеническими требованиями к расписанию уроков и звонко

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Председатель профсоюзного**  **комитета:**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Архипова Л.М.**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.** |  | **Директор МБОУ «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_ г. Каширина Н.А.** |

**Приложение № 7**

**СПИСОК**

профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день (постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 с изменениями и дополнениями)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии, должности, производства, цеха | Продолжительность дополнительного отпуска (число дней) |
| 1 | Уборщик служебных помещений | 7 календарных дней |
| 2 | Повар | 7 календарных дней |

**Приложение 11**

к коллективному договору

**«Принято»**

общим собранием работников

Парамоновской основной

общеобразовательной школы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано  Председатель профсоюзной  организации Парамоновской основной  школы  И.А.Савина | Утверждаю  Директор школы  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Н.Федосеева  Приказ № \_\_ от «\_\_»\_\_\_201\_ г |

**Перечень оснований**

**предоставления материальной помощи и ее размеры.**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение вводится с целью обеспечения социальных гарантий работникам образовательного учреждения.

1.2. Фонд материальной помощи формируется из средств экономии фонда, выделяемого на оплату труда работников.

1.3. Материальная помощь выделяется работнику на основании личного заявления по приказу директора и по согласованию с профкомом школы.

**2. Материальная помощь**

2.1. Материальная помощь выделяется в связи с трудным финансовым положением работника при подаче им заявления.

2.2. Материальная помощь в размере 1000 руб. выделяется на лечение, операцию, покупку лекарств и т.п.

2.3. Материальная помощь выделяется на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников (родители, дети) работника в размере 1000 рублей.

2.4. Материальная помощь выделяется работнику по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) в размере 4000 рублей.

2.5. Материальная помощь выделяется работнику в связи с уходом на пенсию в размере 1000 рублей.

2.6. Материальная помощь выделяется работнику по случаю свадьбы работника, рождения ребенка в размере 1000 рублей, юбилея – 500 рублей.

Основания утверждены на общем собрании коллектива

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Протокол № 3 от 12.02.13 г\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(дата, № протокола собрания)

Управление образования администрации Прокопьевского района

**МБОУ «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»**

Рассмотрено и принято Утверждено

на собрании трудового приказом директора

коллектива от 30.12.2012 МБОУ «Терентьевская средняя

протокол № 4 общеобразовательная школа»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2012 г №184

Директор школы: Каширина Н.А.

**Положение**

**о порядке распределения компенсационных выплат за дополнительную работу, не входящих в круг должностных обязанностей работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»**

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной

организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Архипова Л.М.

Согласовано: протокол № 5 2012г.

Управляющий Совет

Протокол № 3

-------------------------

Председатель управляющего

совета:\_\_\_\_\_\_\_\_

Прокопьевский район 2012г

1. **Общие положения**
   1. 1.1. Настоящее положение о порядке распределения компенсационных выплат (далее - Положение) определяет порядок распределения, виды и характер компенсационных выплат работникам МБОУ «Терентьевская СОШ» за выполнение работ, производимых в особых условиях и дополнительной работы.
2. **Компенсационные доплаты** 
   1. В МБОУ «Терентьевская СОШ» предусматриваются средства оплаты труда учреждения на установление доплат работникам за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, за работу в сложных условиях и за неблагоприятные условия труда.
   2. Доплаты за работу в сложных условиях и за неблагоприятные условия труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и выплачиваются в размере, определяемом действующими нормативными актами .
   3. Предусматриваются доплаты компенсационного характера работникам за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (таблица)

**3. Порядок установления выплаты компенсационной части фонда оплаты труда**

3.1. Выплаты из компенсационной части фонда оплаты труда работников школы выплачиваются ежемесячно.

3.2.Размеры компенсационной части фонда оплаты труда работников школы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника.

3.3. Компенсационная часть фонда оплаты труда работников школы выплачивается с 01 сентября по 31 августа:

1.      Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания,

увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - по соглашению сторон.

2**.** Доплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Основная должность работника** | **Перечень работ** | **Размер доплат**  **к должностному окладу или тарифной ставке, %** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 2.1. | Учитель | За классное руководство (руководство группой):  1-11-х классов | 10 |
| 2 | Учитель | За проверку тетрадей  1-4-х классов | 10 |
| 3. | Учитель | За проверку письменных работ по:  русскому языку, литературе | 15 |
| математике | 10 |
| иностранному языку химии, географии, истории, обществознанию, информатике, физике, графике, изобразительному искусству | 5 |
| 4. | Учитель | За заведование учебными кабинетами в школе | 10 |
| 5. | Учитель | За заведование учебно-опытным пришкольным участком | 15 |
| 6. | Учитель | За заведование учебными мастерскими: | 20 |
| 7. | Учитель физической культуры | За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе | 20 |
| 8 | Учитель | за заведование начальной школой п. Тихоновка, ст. Терентьевская | 10 |
| 9. | Учитель, руководители | руководителям методических объединений школы | 10 |
| 10. | Работник | За ненормированный рабочий день водителю автобуса | 100 |
| 11 | калькулятор | За ведение бухгалтерского учета и отчета по использованию родительских средств, поступивших на питание учащихся, составление калькуляции | 100 |
| 12 | библиотекарь | За разработку и проведение внеклассных библиотечных уроков и мероприятий | 20 |
| 13 | Учитель | Работа с опекаемыми детьми | 15 |
|  |  |  |  |
| 14 | всем работникам школы | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (Основание ФЗ № 90 , статья 107 в ред. От 30.96.2006г.): |  |
| 15 | водитель | За самостоятельное обслуживание и ремонт автобуса | 100 |
| 16 | Учитель химии | За работу в неблагоприятных условиях труда: | 15 |

4. Размер надбавок из компенсационной части фонда оплаты труда работников

школы может изменяться или отменяться полностью директором школы по

представлению его заместителей о ненадлежащем исполнении должностных

обязанностей работником школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

5.Ежегодно размер доплат и надбавок за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников директором учреждения.

* 1. Все доплаты устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются при ежегодной тарификации приказом руководителя учреждения.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»

Согласовано: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель управляющего совета Директор

Гейзе О.Е. МБОУ «Терентьевская

«\_\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_2012г. Каширина Н.А

«\_\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_2012г.

# Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО  на общем собрании трудового  коллектива  «\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Согласовано:  Председатель ПК школы  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Архипова Л.М.  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Прокопьевский муниципальный район, 2012

1. Общие положения

     1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Терентьевская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемых при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Терентьевская средняя общеобразовательная школа», реализующего общеобразовательные, дополнительные образовательные программы, а также осуществляющего деятельность в сфере образования, находящихся в ведении учреждения.

     1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Терентьевская средняя общеобразовательная школа» устанавливается с учетом:  
       
     1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;  
       
     2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;  
       
     3) государственных гарантий по оплате труда;  
       
     4) перечня видов выплат компенсационного характера;  
       
     5) перечня видов выплат стимулирующего характера;  
       
     6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Прокопьевского муниципального района, утвержденного постановлением **администрации Прокопьевского муниципального района от 14.01. 2011 №** 2-п  [«О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Прокопьевского муниципального района»](http://docs.cntd.ru/document/990310884)    с **изменениями от 18.02.2013 № 17-п.**

 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
  8) согласования с выборным профсоюзным органом.  
       
     1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета, в бюджете Прокопьевского муниципального района может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Терентьевская средняя общеобразовательная школа» муниципальных услуг.  
       
     1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.  
       
     Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

      1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.   
       
     1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.  
       
     1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.  
       
      Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.  
       
     1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Коллегии Администрации Кемеровской области.  
     

## 2. Порядок формирования систем оплаты труда

     2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения. Распределение и использование фонда оплаты труда работников учреждения.  
       
     2.1**.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.**

Размер фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

ФОТоу =  (Чуч х Зi),

где:

ФОТоу – фонд оплаты труда учреждения;

Чуч – среднегодовая численность обучающихся в учреждении по видам образовательных программ;

Зi – норматив финансирования бюджетной услуги по заработной плате в год по видам образовательных программ.

Фонд оплаты труда, рассчитанный учреждению по нормативу на одного обучающегося, подлежит распределению на нужды учреждения и изъятию не подлежит.

          2.1.3. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.   
       
     2.1.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.   
       
     В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).  
       
     Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

     Перечень выплат компенсационного характера приведен в Положении о порядке распределения компенсационных выплат       
     Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.   
       
     2.1.5. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии с [пунктом 9 статьи 32 Закона Российской Федерации "Об образовании"](http://docs.cntd.ru/document/9003751) при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:   
       
     ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:  
       
     ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;  
       
     ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку), должна составлять не менее 70 процентов;  
       
     ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала не более 30 процентов.   
       
     2.1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.   
       
     Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о стимулировании, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением.   
       
          Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также направляются учреждением на стимулирующие выплаты.

2.1.7. Установить конкретные размеры стимулирующей части фонда оплаты труда: для педагогического персонала не менее 30 %, прочего персонала не более 24,4%.

2.1.8. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей эффективности, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

          **2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений**   
       
     2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:  
       
     оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);  
       
     оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;  
       
     повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности,

за работу в сельской местности,

за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

     персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;  
       
     выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

     выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).  
       
     Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.   
       
     Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:  
       
     ЗП=(Ор) +((Ор)Х(К2+К3))+((Ор)Х(К4))+КВ+СВ, где   
       
     (Ор) - оклад (должностной оклад),  ставка заработной платы;  
       
     (Ор) +((Ор)Х(К2+К3)) - повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;  
       
     (Ор) +((Ор)Х(К2+К3))+((Ор)Х(К4)) -  тарифная часть ЗП;  
       
     ЗП - заработная плата работника;  
       
      Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:  
       
      Ор = (ОХК1)ХКс, где  
       
     О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;  
       
     К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;  
       
     Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс=1,25);       
     К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;  
       
     К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;  
       
     К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;  
       
     КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;  
       
     СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.  
       
     2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.  
       
     Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.  
       
     Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с [приложениями N 1-4 настоящего Положения](http://docs.cntd.ru/document/990311243). 

     Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.  
       
      Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессионально-квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования приведены (приложение № 1 к настоящему Положению);

- профессионально-квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых профессий (приложение № 2 к настоящему Положению);

- профессионально-квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 3 к настоящему Положению);

- профессионально-квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (приложение № 4 к настоящему Положению).

2.2.3. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 5 к настоящему Положению применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

     Специалистам и служащим учреждения, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады).

В этом случае размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс=1,25).

     Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.  
       
      В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы образовательного учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы образовательного учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.  
       
     В случае, если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

  2.2.4.   Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.  
       
     Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).  
       
     В случае, если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.  
       
     Увеличение размера оклада работника производится:  
       
     при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;  
       
     при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

[2.2.5. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть также предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.  
       
     Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.  
       
     Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.  
       
     Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).   
       
     Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждения.   
       
     Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.  
       
     Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.   
       
    **2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников**     2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс (за исключением учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, а также учреждений дополнительного профессионального образования), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.  
       
     Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.   
       
     ФОТ тп =((Ор) +(Ор)Х(К2+К3)) Х Нагр. факт.)/ Н час.+((Ор)Х(К4)), где:](http://docs.cntd.ru/document/465200244)

[ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;  
       
      Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;  
       
     К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;  
       
     К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;  
       
     К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;  
       
     Нагр.факт. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;   
       
     Н час. - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.  
       
     В случае, если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.   
       
     2.3.2. Оплата труда педагогических работников МБОУ «Терентьевская СОШ»,, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (](http://docs.cntd.ru/document/465200244)[приложение к настоящему Положению](http://docs.cntd.ru/document/990311243)) с учетом повышающих коэффициентов.  
       
     Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им с учётом выполняемого объёма работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ[(приложение к настоящему Положению)](http://docs.cntd.ru/document/990311243) с учетом повышающих коэффициентов.

     **2.4. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников**       
       
     2.4.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.  
       
     Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.  
       
     2.4.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"](http://docs.cntd.ru/document/902256524).   
       
     2.4.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается в соответствии с [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"](http://docs.cntd.ru/document/902256524) в размере:

18 часов в неделю:

учителям 1-11 (12)-х классов;

педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю- учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

30 часов в неделю- воспитателям в группе продленного дня.

     2.4.4. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий, продолжительностью не превышающей 45 минут.  
      2.4.5. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.  
               2.5. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников  
       
     2.5.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.  
       
     Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).  
       
     2.5.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:  
       
      выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;  
       
      организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;  
       
     временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;  
       
     дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.   
       
     При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

     2.5.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, кафедрами, факультетом, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.  
       
**2.6. Порядок определения уровня образования**  
       
     2.6.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).  
       
     2.6.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.  
       
     Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.  
       
     2.6.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.  
       
     Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

     Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.  
       
     Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.  
            
     2.6.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа педагогической работы и образования.  
       
**2.7. Порядок определения стажа педагогической работы**

     2.7.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.  
       
     Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.  
       
     В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.  
       
     В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.  
       
     2.7.2. В стаж педагогической работы засчитывается:  
       
     педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования [(приложение N6 к настоящему Положению)](http://docs.cntd.ru/document/990311243);  
       
     время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - на условиях включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации [(приложение N8 к настоящему Положению)](http://docs.cntd.ru/document/990311243).  
       
     Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2[приложения N8 настоящего Положения](http://docs.cntd.ru/document/990311243), понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в [приложении N 7 к настоящему Положению](http://docs.cntd.ru/document/990311243).

## 3. Виды выплат компенсационного характера

     3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:  
       
     выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;  
       
     выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);  
       
     выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);            
     выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;  
            
     иные выплаты и надбавки компенсационного характера.   
       
     3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.  
       
     3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.  
       
     3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.   
       
     3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.  
       
     На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в [статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) выплаты не производятся.

      3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС [от 01.08.89 N 601 "О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты"](http://docs.cntd.ru/document/901757056)устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.  
       
     3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2010 - 2012 годы. производятся в следующих размерах:       
     за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;  
  
     оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;  
       
          оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

     доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.  
       
     3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в Положении о компенсационных выплатах.

## 4. Виды выплат стимулирующего характера

     4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.  
       
      4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.  
       
      4.3. На выплаты стимулирующего характера **направляется не менее 30** процентов от фонда оплаты труда (с учётом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.   
       
      4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом.  
     

**5. Порядок и условия оплаты труда**

**заместителей руководителя учреждения**

5.1. Заработная плата заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. К должностному окладу заместителя руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Заместителям руководителя образовательного учреждения - руководителем персонально в отношении конкретного заместителя по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, Управляющим советом.

5.3. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения без учета персонального повышающего коэффициента.

5.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

**6. Порядок исчисления размера средней заработной платы**

**работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

6.7. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется соответствующим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области.

7. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Учреждение принимает положение об оплате труда работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Приложение № 1  к Положению об оплате труда работников  муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  «»Терентьевская СОШ»  Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | | |  | |  | |  | | | |
| № | | Наименование должностей | | | | Оклад по професси-онально-квалифи-кационной группе, руб с 6%. | | Повыша-ющий коэффи-циент | | Оклад, должност-ной оклад (ставка) | | | |
| п/п | |
| 1 | | 2 | | | | 3 | | 4 | | 5 | | | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников | | | | | | | | | | | | | |
| учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | | | | | | | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | | | 2226 | | |  | | | |  | |
| 1 | Помощник воспитателя (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы) | | | |  | | | 1 | | | | 2226 | |
| 2 | Помощник воспитателя (среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы); | | | |  | | | 1,0478 | | | | 2333 | |
| секретарь учебной части (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы) | | | |
| 3 | Секретарь учебной части (среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование, профессиональная подготовка в области делопроиз-водства и стаж работы не менее 3 лет) | | | |  | | | 1,1905 | | | | 2651 | |
| 4 | Секретарь учебной части (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессио-нальное образование в области делопроизводства и стаж работы не менее 3 лет); | | | |  | | | 1,2858 | | | | 2863 | |
| вожатый (среднее (полное) общее образование и специальная подготовка в области образования и педагогики без предъявлений требований к стажу работы) | | | |
| 5 | Вожатый (среднее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу работы) | | | |  | | | 1,4286 | | | | 3181 | |
| 6 | Вожатый (высшее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу работы или среднее профессиональное образова-ние и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет) | | | |  | | | 1,5714 | | | | 3498 | |
| 7 | Вожатый (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет) | | | |  | | | 1,7143 | | | | 3817 | |
| 8 | Вожатый (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет) | | | |  | | | 1,8571 | | | | 4134 | |
| 9 | Вожатый (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет) | | | |  | | | 2,0477 | | | | 4559 | |
| 10 | Вожатый (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет) | | | |  | | | 2,1905 | | | | 4877 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | | | | | | | | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | | | 2332 | | |  | | | |  | |
| 1 | Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка без предъяв-ления требований к стажу работы) | | | |  | | | 1 | | | | 2332 | |
| 2 | Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование, курсовая подготовка и стаж работы в должности младшего воспитателя не менее 4 лет) | | | |  | | | 1,1364 | | | | 2651 | |
| 3 | Младший воспитатель (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы) | | | |  | | | 1,3636 | | | | 3180 | |
| 4 | Дежурный по режиму (среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по установленной программе без предъявления требований к стажу работы) | | | |  | | | 1,5 | | | | 3498 | |
| 5 | Дежурный по режиму (высшее профессиональное образование, подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по установленной программе и стаж работы не менее 3 лет) | | | |  | | | 1,6364 | | | | 3817 | |
| 2 квалификационный уровень | | | | | 2332 | | |  | | | |  | |
| 1 | Диспетчер образовательного учреждения (среднее профессиональное образование в области организации труда без предъявления требований к стажу работы) | | | |  | | | 1,3636 | | | | 3180 | |
| 2 | Диспетчер образовательного учреждения (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы) | | | |  | | | 1,5 | | | | 3498 | |
| 3 | Старший дежурный по режиму (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности дежурного по режиму не менее 2 лет) | | | |  | | | 1,6364 | | | | 3817 | |
| 4 | Старший дежурный по режиму (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности дежурного по режиму не менее 5 лет) | | | |  | | | 1,7728 | | | | 4135 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей | | | | | | | | | | | | | |
| педагогических работников | | | | | | | | | | | | | |
|  | 1 квалификационный уровень | | | | 2862 | | |  | | | | |  |
| 1 | Инструктор по труду; старший вожатый (среднее профессиональное образование или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка без предъявления требований к стажу работы) | | | |  | | | 1 | | | | | 2862 |
|
| 2 | Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;(среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы); | | | |  | | | 1,11 | | | | | 3180 |
| инструктор по труду; старший вожатый (среднее профессиональ-ное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование, специальная подготовка и стаж работы по профилю не менее 3 лет) | | | |  | | | | |
| 3 | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководи-тель (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образова-ние и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет) | | | |  | | | 1,2223 | | | | | 3499 |
| 4 | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководи-тель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет) | | | |  | | | 1,3333 | | | | | 3816 |
| 5 | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет) | | | |  | | | 1,4444 | | | | | 4134 |
| 6 | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшее профес-сиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория); | | | |  | | | 1,5926 | | | | | 4559 |
| старший вожатый (высшее профес-сиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория и стаж педагогической работы не менее 3 лет) | | | |  | | | | |
| 7 | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (I квалификационная категория) | | | |  | | | 1,7037 | | | | | 4876 |
| 8 | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория) | | | |  | | | 1,852 | | | | | 5301 |
| 2 квалификационный уровень | | | | | 2862 | | |  | | | | |  |
| 1 | | Педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель; педагог-организатор; социальный педагог (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы); | | |  | | | 1,111 | | | | | 3180 |
| концертмейстер (среднее музыкаль-ное образование без предъявления требований к стажу работы) | | |  | | | | |
| 2 | | Педагог дополнительного образова-ния; педагог – организатор; социальный педагог; тренер – преподаватель (высшее профессио-нальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профес-сиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); | | |  | | | 1,2223 | | | | | 3499 |
| концертмейстер (высшее музыкаль-ное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); | | |  | | | | |
| инструктор – методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет) | | |  | | | | |
| 3 | | Педагог дополнительного образова-ния; педагог – организатор; социальный педагог; тренер – преподаватель (высшее профес-сиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); | | |  | | | 1,3333 | | | | | 3816 |
| концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); | | |  | | | | |
| инструктор – методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет) | | |  | | | | |
| 4 | | Тренер-преподаватель (высшее про-фессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет) | | |  | | | 1,4444 | | | | | 4134 |
|
|  | | педагог дополнительного образования; педагог-организатор(высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); | | |  | | |  | | | | |  |
| социальный педагог (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); | | |
| концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); | | |
| инструктор–методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет) | | |
| 5 | | Педагог дополнительного образования; педагог – организатор (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); | | |  | | | 1,5926 | | | | | 4559 |
| социальный педагог(высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет); | | |  | | | | |  |
| тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет); | | |  | | | | |  |
| концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 10 до20 лет); | | |  | | | | |  |
| инструктор – методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет) | | |  | | | | |  |
| 6 | | Педагог дополнительного образова-ния; педагог – организатор; инструктор-методист(II квалифика-ционная категория); | | |  | | | 1,7037 | | | | | 4876 |
| социальный педагог (II квалифи-кационная категория или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет); | | |  | | | | |  |
| тренер – преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет либо II квалификационная категория); | | |  | | | | |  |
| концертмейстер (высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория) | | |  | | | | |  |
| 7 | | Педагог дополнительного образова-ния; педагог – организатор; социальный педагог; концертмейстер; тренер – преподаватель; инструктор – методист (I квалификационная категория) | | |  | | | 1,852 | | | | | 5301 |
| 8 | | Педагог дополнительного образова-ния; педагог – организатор; социальный педагог; концертмейстер; инструктор-методист; тренер-преподаватель (высшая квалификационная категория) | | |  | | | 2 | | | | | 5724 |
| 3 квалификационный уровень | | | | | 2862 | | |  | | | | |  |
| 1 | | Воспитатель (среднее профессио-нальное образование без предъявления требований к стажу работы); | | |  | | | 1,111 | | | | | 3180 |
| педагог-психолог (среднее психологи-ческое или среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы) | | |  | | | | |  |
|  | | |  | | | | |  |
|  | | |  | | | | |  |
| 2 | | Воспитатель (высшее профессио-нальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); | | |  | | | 1,2223 | | | | | 3499 |
| мастер производственного обучения (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы); | | |  | | | | |  |
| методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); | | |  | | | | |  |
| педагог – психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 2 до 4 лет) | | |  | | | | |  |
| 3 | | Воспитатель (высшее профессио-нальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); | | |  | | | 1,3333 | | | | | 3816 |
| мастер производственного обучения (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); | | |  | | | | |  |
| методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет); | | |  | | | | |  |
|  | | педагог – психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 2 до 4 лет или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 4 до 6 лет); | | |  | | |  | | | | |  |
| старший тренер – преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности тренера – преподавателя не менее 1 года) | | |
| 4 | | Воспитатель (высшее профессио-нальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); | | |  | | | 1,4444 | | | | | 4134 |
| мастер производственного обучения (высшее профессиональное образова-ние и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профес-сиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет); | | |  | | | | |  |
| методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет); | | |  | | | | |  |
| педагог – психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 4 до 6 лет или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с | | |  | | | | |  |
|  | | дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) свыше 6 лет); | | |  | | |  | | | | |  |
| старший инструктор – методист (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инструктора-методиста не менее 1 года); | | |
| старший тренер – преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет) | | |
| 5 | | Воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет); | | |  | | | 1,5926 | | | | | 4559 |
| мастер производственного обучения (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); | | |  | | | | |  |
| методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет); | | |  | | | | |  |
| педагог – психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 6 до 10 лет); | | |  | | | | |  |
| старший инструктор – методист (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности старшего инструктора – методиста не менее 3 лет); | | |  | | | | |  |
| старший тренер – преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет) | | |  | | | | |  |
| 6 | | Воспитатель (высшее профессиональ-ное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория); | | |  | | | 1,7037 | | | | | 4876 |
| мастер производственного обучения; старший тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория); | | |  | | | | |  |
| методист (II квалификационная категория или высшее профес-сиональное образование и стаж педагогической работы не менее 5 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); | | |  | | | | |  |
| старший инструктор – методист  (II квалификационная категория); | | |  | | | | |  |
| педагог-психолог (высшее психоло-гическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) свыше 10 лет или II квалификационная категория) | | |  | | | | |  |
| 7 | | Воспитатель; мастер производствен-ного обучения; педагог – психолог; старший инструктор – методист; старший тренер - преподаватель (I квалификационная категория); | | |  | | | 1,852 | | | | | 5301 |
| методист (I квалификационная категория, или высшее профес-сиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных учреждениях дополнительного про-фессионального образования (повыше-ния квалификации) специалистов) | | |  | | | | |  |
| 8 | | Воспитатель; мастер производствен-ного обучения; педагог – психолог; старший инструктор – методист; старший тренер - преподаватель (высшая квалификационная категория); | | |  | | | 2 | | | | | 5724 |
| методист (высшая квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 6 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалифи-кации) специалистов) | | |  | | | | |  |
| 4 квалификационный уровень | | | | | 2862 | | |  | | | | |  |
| 1 | | Преподаватель; учитель (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы) | | |  | | | 1,111 | | | | | 3180 |
| 2 | | Преподаватель; учитель (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); | | |  | | | 1,2223 | | | | | 3499 |
| преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности (среднее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или среднее военное образование без предъявления требований к стажу работы); | | |  | | | | |  |
| руководитель физического воспитания (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы); | | |  | | | | |  |
| учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед) (высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы) | | |  | | | | |  |
| 3 | | Преподаватель; учитель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); | | |  | | | 1,3333 | | | | | 3816 |
| преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или среднее военное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); | | |  | | | | |  |
| руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); | | |  | | | | |  |
| старший воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года); | | |  | | | | |  |
| учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед) (высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет) | | |  | | | | |  |
| 4 | | Преподаватель; учитель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); | | |  | | | 1,4444 | | | | | 4134 |
| преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по специальности от 2 до 5 лет либо среднее военное образование и стаж работы (службы) по специальности свыше 5 лет); | | |  | | | | |  |
|  | | руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет); | | |  | | |  | | | | |  |
| старший воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); | | |
| старший методист (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 1 года); | | |
| учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед) (высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет) | | |
| 5 | | Преподаватель; учитель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет, или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения); | | |  | | | 1,5926 | | | | | 4559 |
| преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по специальности свыше 5 лет); | | |  | | | | |  |
| руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет); | | |  | | | | |  |
| старший воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); | | |  | | | | |  |
|  | | |  | | | | |  |
|  | | Старший методист (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет); | | |  | | |  | | | | |  |
| учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед) (высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет) | | |
| 6 | | Преподаватель; учитель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалифика-ционная категория); | | |  | | | 1,7037 | | | | | 4876 |
| преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист (II квалифика-ционная категория); | | |  | | | | |  |
| старший воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория); | | |  | | | | |  |
| учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед) (высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях) | | |  | | | | |  |
| 7 | | Преподаватель; учитель;преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; старший воспитатель (I квалификационная категория); | | |  | | | 1,852 | | | | | 5301 |
| учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед) (I квалификаци-онная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях); | | |  | | | | |  |
| тьютор (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждениях, организациях, на предприятиях, соответствующих профилю работы образовательного учреждения) | | |  | | | | |  |
| 8 | | Преподаватель; учитель; тьютор; преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; старший воспитатель (высшая квалифи-кационная категория); | | |  | | | 2 | | | | | 5724 |
| учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед) (высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях) | | |  | | | | |  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей | | | | | | | | | | | | | |
| руководителей структурных подразделений | | | | | | | | | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | | 3498 | | |  | | | | |  | |
| 1 | | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно – консультационным пунктом, учебной (учебно – производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | |  | | | 1,091 | | | | | 3817 | |
| 2 | | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно – консультационным пунктом, учебной (учебно – производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образо-вание и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квали-фикационную категорию) | |  | | |  | | | | |  | |
| 1,1818 | | | | | 4134 | |
|  | | | | |  | |
| 3 | | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно – консультационным пунктом, учебной (учебно – производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | |  | | | 1,303 | | | | | 4558 | |
| 4 | | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно – консультационным пунктом, учебной (учебно – производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | |  | | | 1,394 | | | | | 4877 | |
| 5 | | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно – консультационным пунктом, учебной (учебно – производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалифи-кационную категорию) | |  | | | 1,515 | | | | | 5300 | |
| 6 | | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно – консультационным пунктом, учебной (учебно – производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образо-вание и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию) | |  | | |  | | | | |  | |
| 1,6364 | | | | | 5725 | |
|  | | | | |  | |
| 2 квалификационный уровень | | | | 3498 | | |  | | | | |  | |
|  | | |
| 1 | | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно – консультационного пункта, учебной (учебно – производственной) мастерской и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (высшее профессиональное образо-вание и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалифика-ционную категорию); | |  | | | 1,1818 | | | | | 4134 | |
| управляющий учебным хозяйством (высшее профессиональное образо-вание и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет в учебном хозяйстве с обрабатываемой земельной площадью от 50 до 100 га) | |  | | | | |  | |
| 2 | | Заведующий (начальник) обособ-ленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образо-вания детей (высшее профес-сиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию); | |  | | | 1,303 | | | | | 4558 | |
|  | | начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно – консультационного пункта, учебной (учебно – производственной) мастерской и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалифи-кационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию); | |  | | |  | | | | |  | |
| управляющий учебным хозяйством (высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет в учебном хозяйстве с обрабатываемой земельной площадью от 100 до 200 га); | |
| старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | |
| 3 | | Заведующий (начальник) обособ-ленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образо-вания детей (высшее профес-сиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию); | |  | | | 1,394 | | | | | 4877 | |
| начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно – консультационного пункта, учебной (учебно – производственной) мастерской и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию); | |  | | | | |  | |
| управляющий учебным хозяйством (высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет в учебном хозяйстве с обрабаты - | |  | | | | |  | |
|  | | ваемой земельной площадью от 200 до 300 га или с количеством 50 условных голов крупного рогатого скота); | |  | | |  | | | | |  | |
| старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | |
| 4 | | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию); | |  | | | 1,515 | | | | | 5300 | |
| начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно – консультационного пункта, учебной (учебно – производственной) мастерской и других структурных | |  | | | | |  | |
|  | | подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном ко I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию); | |  | | |  | | | | |  | |
| управляющий учебным хозяйством (высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет в учебном хозяйстве с обрабатываемой земельной площадью от 300 до 400 га или с количеством 50-100 условных голов крупного рогатого скота); | |
| старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | |
| 5 | | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу | |  | | | 1,6364 | | | | | 5725 | |
|  | | дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию); | |  | | |  | | | | |  | |
| начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно – консультационного пункта, учебной (учебно – производственной) мастерской и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию); | |
| управляющий учебным хозяйством (высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет в учебном хозяйстве с обрабатываемой земельной площадью от 400 до 500 га или с количеством 100-200 условных голов крупного рогатого скота); | |
| старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования | |
|  | | (высшее профессиональное образова-ние и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | |  | | |  | | | | |  | |
| 6 | | Заведующий (начальник) обособлен-ным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образова-ния детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учрежде-нии, отнесеном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную катего-рию); | |  | | | 1,7576 | | | | | 6149 | |
| управляющий учебным хозяйством (высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет в учебном хозяйстве с обрабатываемой земельной площадью свыше 500 га или с количеством свыше 200 условных голов крупного рогатого скота); | |  | | | | |  | |
| старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию) | |  | | | | |  | |
|  | | 3 квалификационный уровень | | 3498 | | |  | | | | |  | |
| 1 | | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособ-ленного структурного подразделения (филиала) образовательного учреж-дения (подразделения) начального и среднего профессионального образо-вания (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | |  | | | 1,303 | | | | | 4558 | |
| 2 | | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособ-ленного структурного подразделения (филиала) образовательного учреж-дения (подразделения) начального и среднего профессионального образо-вания (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | |  | | | 1,394 | | | | | 4877 | |
| 3 | | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособ-ленного структурного подразделения (филиала) образовательного учреж-дения (подразделения) начального и среднего профессионального образо-вания (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учрежде- | |  | | | 1,515 | | | | | 5300 | |
|  | | нии, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | |  | | |  | | | | |  | |
| 4 | | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | |  | | | 1,6364 | | | | | 5725 | |
| 5 | | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в учреждении, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию) | |  | | | 1,7576 | | | | | 6149 | |
|  | |  | |  | | |  | | | | |  | |
|  | |  | |  | | |  | | | | |  | |
|  | |  | |  | | |  | | | | |  | |
| Приложение № 2 | |  | | |  | | | | |  | |
| к Положению об оплате труда работников | |  | | |  | | | | |  | |
| муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения | |  | | |  | | | | |  | |
| «Терентьевская СОШ» | |  | | |  | | | | |  | |
| ь | |  | | |  | | | | |  | |
|  | |  | |  | | |  | | | | |  | |
| Профессиональные квалификационные группы | | | | | | | | | | | | | |
| общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | |  | | |  | |  | | | |
| № | Наименование должностей | | | | Оклад по професси-онально-квалифи-кационной группе, руб. | | | Повыша-ющий коэффи-циент | | Оклад, должност-ной оклад (ставка) | | | |
| п/п |
| 1 | 2 | | | | 3 | | | 4 | | 5 | | | |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | | | | | | | | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | 2258 | | | |  | | | |  | | |
| 1 | | Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка (общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев); |  | | | | 1 | | | | 2258 | | |
| архивариус (среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев - при выполнении работ в канцеляриях учреждений, организаций, предприятий); |
| дежурный по общежитию (среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца – при работе в общежитиях коридорного типа); |
| калькулятор (среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе); |
| комендант (среднее (полное) общее образование); |
| паспортист (среднее (полное) общее образование и индивидуальная подготовка не менее 1 месяца); |
|  | | экспедитор по перевозке грузов (общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев – при сопровождении грузов, не требующих особых условий транспортировки) |  | | | |  | | | |  | | |
| 2 | | Архивариус (среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев - при выполнении работ в архивных учреждениях, а также архивах, являющихся структурными подразделениями учреждений, организаций, предприятий); |  | | | | 1,033 | | | | 2333 | | |
| дежурный по общежитию (среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца – при работе в общежитиях секционного и квартирного типа); |  | | | |  | | |
| комендант (среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев или среднее профессиональное образование); |  | | | |  | | |
| экспедитор по перевозке грузов (общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев – при сопровождении грузов, требующих особых условий транспортировки) |  | | | |  | | |
| 3 | | Комендант (среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности коменданта не менее 1 года) |  | | | | 1,174 | | | | 2651 | | |
| 2 квалификационный уровень | | | 2258 | | | |  | | | |  | | |
|  | | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |  | | | | 1,4085 | | | | 3181 | | |
| 1 | | 2 | 3 | | | | 4 | | | |  | | |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | | | | | | | | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | | | 2332 | | |  | |  | | | |
|  | | | |
| 1 | | Диспетчер (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по оперативному регулированию процесса управления (производства) не менее 3 лет, в том числе в данном учреждении, организации, на предприятии не менее 1 года – при выполнении должностных обязанностей диспетчера); | | |  | | | 1 | | 2332 | | | |
| инспектор по кадрам (высшее или среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы либо общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе – при выполнении должностных обязанностей инспектора); | | |  | |  | | | |
| лаборант (высшее или среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы – при выполнении должностных обязанностей лаборанта); | | |  | |  | | | |
| техник; техник по инвентаризации строений и сооружений (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы); | | |  | |  | | | |
| техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы) | | |  | |  | | | |
| 2 | | Диспетчер (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по оперативному регулированию процесса управления (производства) не менее 3 лет, в том числе в данном учреждении, организации, на предприятии не менее 1 года – при выполнении должностных обязанностей старшего диспетчера); | | |  | | | 1,1364 | | 2651 | | | |
| инспектор по кадрам (высшее или среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы либо общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе – при выполнении должностных обязанностей старшего инспектора); | | |  | |  | | | |
| лаборант (высшее или среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы – при выполнении должностных обязанностей старшего лаборанта) | | |  | |  | | | |
| 3 | | Художник (высшее художественное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное (художественное) образование и стаж работы в должностях, замещаемых спе-циалистами со средним специальным образованием, не менее 5 лет); | | |  | | | 1,2273 | | 2863 | | | |
| корректор (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет); | | |  | |  | | | |
| администратор вычислительной сети (высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы | | |  | |  | | | |
| 1 | | 2 | | | 3 | | | 4 | |  | | | |
| 2 квалификационный уровень | | | | | 2332 | | |  | |  | | | |
| 1 | | Заведующий камерой хранения (общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца); | | |  | | | 1 | | 2332 | | | |
| заведующий канцелярией (среднее специальное образование и стаж работы по делопроизводству не менее 3 лет – при объеме документооборота до 25 тысяч документов); | | |  | |  | | | |
| заведующий складом (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и стаж работы по учету и контролю складируемых товарно-материальных ценностей не менее 1 года); | | |  | |  | | | |
| заведующий хозяйством (среднее специальное образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее 1 года или общее среднее образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее 3 лет) | | |  | |  | | | |
| 2 | | Заведующий канцелярией (среднее специальное образование и стаж работы по делопроизводству не менее 3 лет – при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов); | | |  | | | 1,1364 | | 2651 | | | |
| заведующий складом (среднее специальное образование и стаж работы по учету и контролю до 1 года или общее среднее образование и стаж работы по учету и контролю складируемых товарно-материальных ценностей до 3 лет); | | |  | |  | | | |
| техник II категории; техник по инвентаризации строений и сооружений II категории (среднее специальное образование и стаж работы в должности техника или в других должностях, замещаемых специалистами со средним специальным образованием, до 2 лет); | | |  | |  | | | |
|  | | техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники II категории (среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника не менее 2 лет) | | |  | | |  | |  | | | |
| 3 | | Заведующий складом (среднее специальное образование и стаж работы по учету и контролю не менее 1 года или общее среднее образование и стаж работы по учету и контролю складируемых товарно-материальных ценностей не менее 3 лет); | | |  | | | 1,2273 | | 2863 | | | |
| техник II категории; техник по инвентаризации строений и сооружений II категории (среднее специальное образование и стаж работы в должности техника или в других должностях, замещаемых специалистами со средним специальным образованием, не менее 2 лет) | | |  | |  | | | |
| 4 | | Художник II категории (высшее художественное образование и стаж работы в должности художника до 3 лет) | | |  | | | 1,3636 | | 3180 | | | |
| 5 | | Художник II категории (высшее художественное образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет); | | |  | | | 1,5 | | 3498 | | | |
| администратор вычислительной сети II категории (высшее профессио-нальное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет); | | |  | |  | | | |
| корректор (старший) (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет) | | |  | |  | | | |
| 1 | | 2 | | | 3 | | | 4 | |  | | | |
| 3 квалификационный уровень | | | | | 2332 | | |  | |  | | | |
| 1 | | Заведующий общежитием (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы по специальности в жилищно-коммунальном хозяйстве при выполнении должностных обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей) | | |  | | | 1,1364 | | 2651 | | | |
| 2 | | Заведующий общежитием (среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности в жилищно-коммунальном хозяйстве до 3 лет – при выполнении должностных обязан-ностей заведующего общежитием, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей); | | |  | | | 1,2273 | | 2863 | | | |
| заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы по специальности в общественном питании или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 3 лет – при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности) | | |  | |  | | | |
| 3 | | Заведующий общежитием (среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности в жилищно-коммунальном хозяйстве не менее 3 лет – при выполнении должностных обязанностей заведующего обще-житием, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей); | | |  | | | 1,3636 | | 3180 | | | |
|  | | | |
|  | | заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании до 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании до 5 лет – при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности); | | |  | | |  | |  | | | |
| заведующий столовой (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании до 7 лет – при выполнении должностных обязанностей заведующего столовой, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей); | | |  | |  | | | |
| техник I категории; техник по инвентаризации строений и сооружений I категории (среднее специальное образование и стаж работы в должности техника II категории до 2 лет) | | |  | |  | | | |
| 4 | | Заведующий общежитием (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы по специальности в жилищно-коммунальном хозяйстве – при выполнении должностных обязанностей заведующего общежитием, отнесенным ко II группе по оплате труда руководителей); | | |  | | | 1,5 | | 3498 | | | |
| заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не | | |  | |  | | | |
|  | | менее 5 лет - при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности); | | |  | | |  | |  | | | |
| заведующий столовой (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании не менее 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 7 лет – при выполнении должностных обязанностей заведующего столовой, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей); | | |  | |  | | | |
| техник I категории; техник по инвентаризации строений и сооружений I категории (среднее специальное образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет) | | |  | |  | | | |
| 5 | | Заведующий общежитием (среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности в жилищно-коммунальном хозяйстве до 3 лет – при выполнении должностных обязанностей заведующего общежитием, отнесенным ко II группе по оплате труда руководителей); | | |  | | | 1,6364 | | 3817 | | | |
| заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании до 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании до 5 лет – при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку); | | |  | |  | | | |
|  | | заведующий столовой (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 5 лет – при выполнении должностных обязанностей заведующего столовой, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей); | | |  | | |  | |  | | | |
| художник I категории (высшее художественное образование и стаж работы в должности художника II категории не менее 3 лет); | | |  | |  | | | |
| администратор вычислительной сети I категории (высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности администратора вычислительной сети II категории не менее 3 лет) | | |  | |  | | | |
| 6 | | Заведующий общежитием (среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности в жилищно-коммунальном хозяйстве не менее 3 лет – при выполнении должностных обязанностей заведующего обще-житием, отнесенным ко II группе по оплате труда руководителей); | | |  | | | 1,7727 | | 4134 | | | |
| заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 5 лет – при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку); | | |  | |  | | | |
|  | | заведующий столовой (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании до 7 лет – при выполнении должностных обязанностей заведующего столовой, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей); | | |  | | |  | |  | | | |
| управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет – при выполнении должностных обязанностей управляющего отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), отнесенным к III группе по оплате труда руководителей) | | |  | |  | | | |
| 7 | | Заведующий общежитием (среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности в жилищно-коммунальном хозяйстве до 3 лет – при выполнении должностных обя-занностей заведующего общежитием, отнесенным к I группе по оплате труда руководителей; | | |  | | | 2 | | 4664 | | | |
| заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании до 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании до 5 лет – при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку); | | |  | |  | | | |
|  | | заведующий столовой (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании не менее 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 7 лет – при выполнении должностных обязанностей заведующего столовой, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей); | | |  | | |  | |  | | | |
| управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет – при выполнении должностных обязанностей управляющего отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), отнесенным ко II группе по оплате труда руководителей) | | |  | |  | | | |
| 8 | | Заведующий общежитием (среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности в жилищно-коммунальном хозяйстве не менее 3 лет – при выполнении должностных обязанностей заведующего обще-житием, отнесенным к I группе по оплате труда руководителей); | | |  | | | 2,091 | | 4877 | | | |
| заведующий производством (шеф-повар) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 5 лет – при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку); | | |  | |  | | | |
|  | | заведующий столовой (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании до 7 лет – при выполнении должностных обязанностей заведующего столовой, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей); | | |  | | |  | |  | | | |
| управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет – при выполнении должностных обязанностей управляющего отделением (фермой, сельскохозяйственным участком), отнесенным к I группе по оплате труда руководителей) | | |  | | | |
| 9 | | Заведующий столовой (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в общественном питании не менее 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы в общественном питании не менее 7 лет – при выполнении должностных обязанностей заведующего столовой, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей) | | |  | | | 2,2727 | | 5300 | | | |
| 4 квалификационный уровень | | | | | 2332 | | |  | |  | | | |
| 1 | | Механик (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы) | | |  | | | 1,1364 | | 2651 | | | |
| 2 | | Механик (высшее техническое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях до 3 лет) | | |  | | | 1,2273 | | 2863 | | | |
| 3 | | Механик (высшее техническое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 3 лет) | | |  | | | 1,3636 | | 3180 | | | |
| 4 | | Механик (механик II категории) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях до 3 лет или среднее техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях до 5 лет) | | |  | | | 1,5 | | 3498 | | | |
| 5 | | Механик (механик II категории) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 3 лет или среднее техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 5 лет) | | |  | | | 1,6364 | | 3817 | | | |
| 6 | | Механик (механик I категории) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 5 лет); | | |  | | | 1,7727 | | 4134 | | | |
| художник (ведущий) (высшее художественное образование и стаж работы в должности художника I категории не менее 2 лет) | | |  | |  | | | |
| 7 | | Художник (ведущий) (высшее художественное образование и стаж работы в должности художника I категории не менее 3 лет) | | |  | | | 1,9545 | | 4558 | | | |
|  | | 5 квалификационный уровень | | | 2332 | | |  | |  | | | |
| 1 | | Начальник (заведующий) мастерской (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях не менее 2 лет – для мастерских, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей | | |  | | | 1,3636 | | 3180 | | | |
| 2 | | Начальник (заведующий) гаража (высшее профессиональное (тех-ническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы на автомобильном транспорте до 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях на автомобильном транспорте до 5 лет - для предприятий, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей); | | |  | | | 1,5 | | 3498 | | | |
| начальник (заведующий) мастерской (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности до 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях до 3 лет – для мастерских, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей) | | |  | |  | | | |
| 3 | | Начальник (заведующий) гаража (высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы на автомобильном транспорте не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях на автомобильном транспорте не менее 5 лет - для предприятий, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей); | | |  | | | 1,6364 | | 3817 | | | |
| начальник (заведующий) мастерской (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях не менее 3 лет – для мастерских, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей) | | |  | |  | | | |
| 4 | | Начальник (заведующий) гаража (высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы на автомобильном транспорте до 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях на автомобильном транспорте до 5 лет - для предприятий, отнесенных к III группе оплате труда руководителей); | | |  | | | 1,7727 | | 4134 | | | |
| начальник (заведующий) мастерской (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности до 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях до 3 лет – для мастерских, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей) | | |  | |  | | | |
| 5 | | Начальник (заведующий) мастерской (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях не менее 3 лет – для мастерских, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей); | | |  | | | 1,9545 | | 4558 | | | |
| начальник (заведующий) гаража (высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы на автомобильном транспорте не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях на автомобильном транспорте не менее 5 лет - для предприятий, отнесенных к III группе оплате труда руководителей) | | |  | |  | | | |
| 6 | | Начальник (заведующий) гаража (высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы на автомобильном транспорте до 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях на автомобильном транспорте до 5 лет - для предприятий, отнесенных ко II группе оплате труда руководителей); | | |  | | | 2,091 | | 4877 | | | |
| начальник (заведующий) мастерской (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях до 2 лет – для мастерских, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей) | | |  | |  | | | |
| 7 | | Начальник (заведующий) мастерской (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности до 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях до 3 лет – для мастерских, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей); | | |  | | | 2,2727 | | 5300 | | | |
| начальник (заведующий) гаража (высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы на автомобильном транспорте не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях на автомобильном транспорте не менее 5 лет - для предприятий, отнесенных ко II группе оплате труда руководителей | | |  | |  | | | |
| 8 | | Начальник (заведующий) гаража (высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы на автомобильном транспорте не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях на автомобильном транспорте не менее 5 лет - для предприятий, отнесенных к I группе оплате труда руководителей); | | |  | | | 2,4545 | | 5724 | | | |
| начальник (заведующий) мастерской (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы на инженерно-технических должностях не менее 3 лет – для мастерских, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей) | | |  | |  | | | |
|  | |  | | |  | | |  | |  | | | |
| 1 | | 2 | | | 3 | | | 4 | |  | | | |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | | | | | | | | | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | | | | 2756 | |  | |  | | | |
| 1 | | Специалист по кадрам (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев) | | | |  | | 1 | | 2756 | | | |
| 2 | | Бухгалтер; экономист (высшее или среднее специальное экономическое образование без предъявления требований к стажу работы); | | | |  | | 1,0385 | | 2863 | | | |
| специалист по маркетингу (высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование и дополнительная подготовка по маркетингу без предъявления требований к стажу работы); | | | |  | |  | | | |
| агроном (высшее образование по специальности без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет); | | | |  | |  | | | |
| документовед (высшее профессио-нальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника не менее 3 лет либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет); | | | |  | |  | | | |
| товаровед (высшее профессиональное или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы); | | | |  | |  | | | |
|  | | инженер; инженер по охране труда; инженер-энергетик (энергетик); инженер-технолог (технолог) (высшее техническое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним специаль-ным образованием, не менее 5 лет); | | | |  | |  | |  | | | |
| инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник) (высшее техническое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное (техническое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним специаль-ным образованием, до 3лет); | | | |  | | | |
| инженер по учету сырья и готовой продукции (высшее профессиональное (техническое) образование без предъ-явления требований к стажу работы или стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет); | | | |  | | | |
| инженер-сметчик (высшее профессио-нальное образование по специальности «Промышленное и гражданское строи-тельство» и профессиональная подго-товка по направлению «Ценообразова-ние и сметное нормирование в строительстве» без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование по специальности «Строительство» и профессиональная переподготовка по направлению «Ценообразование и сметное нормирование в строитель-стве» и стаж работы по профилю профессиональной деятельности не менее 1 года); | | | |  | | | |
|  | | юрисконсульт (высшее юридическое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним специальным образованием) | | | |  | |  | |  | | | |
| 3 | | Инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник) (высшее техническое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное (техническое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним специальным образованием, не менее 3 лет) | | | |  | | 1,154 | | 3181 | | | |
| 4 | | Инженер-программист (программист) III категории; инженер-электроник (электроник) III категории (высшее техническое образование и стаж работы в должности программиста (электроника) или в других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, до 3 лет) | | | |  | | 1,2693 | | 3499 | | | |
| 2 квалификационный уровень | | | | | | 2756 | |  | |  | | | |
| 1 | | Специалист по кадрам II категории (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, до 3 лет) | | | |  | | 1,0385 | | 2863 | | | |
| 2 | | Бухгалтер II категории; экономист II категории (высшее профессиональное экономическое образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет); | | | |  | | 1,154 | | 3181 | | | |
| документовед II категории (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа или в других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, до 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| специалист по маркетингу II категории (высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по маркетингу не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| агроном II категории (высшее образование по специальности и стаж работы в должности специалиста не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| товаровед II категории (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности товароведа не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| инженер II категории; инженер по охране труда II категории инженер-энергетик (энергетик) II категории; инженер-технолог (технолог) II категории (высшее техническое образование и стаж работы в должности инженера или в других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
|  | | инженер-сметчик II категории (высшее профессиональное образование по специальности «Промышленное и гражданское строительство», «Городское строительство и хозяйство» и профессиональная подготовка по направлению «Ценообразование и сметное нормирование в строительстве»; стаж работы в должности инженера-сметчика не менее 1 года); | | | |  | |  | |  | | | |
| инженер по учету сырья и готовой продукции II категории (высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или стаж работы в должности инженера по учету сырья и готовой продукции не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| специалист по кадрам II категории (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам либо в других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| юрисконсульт II категории (высшее юридическое образование и стаж работы в должности юрисконсульта не менее 3 лет) | | | |  | |  | | | |
| 3 | | Документовед II категории (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа или в других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет) | | | |  | | 1,2693 | | 3499 | | | |
| 4 | | Инженер-программист (программист) II категории; инженер-электроник (электроник) II категории (высшее техническое образование и стаж работы в должности программиста (электроника) или в других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, до 3 лет) | | | |  | | 1,3846 | | 3816 | | | |
| 5 | | Инженер-программист (программист) II категории; инженер-электроник (электроник) II категории (высшее техническое образование и стаж работы в должности программиста (электроника) III категории или в других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет) | | | |  | | 1,5 | | 4134 | | | |
| 3 квалификационный уровень | | | | | | 2756 | |  | |  | | | |
| 1 | | Бухгалтер I категории; экономист I категории (высшее профессиональное экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера (экономиста) II категории до 3 лет); | | | |  | | 1,2693 | | 3499 | | | |
| инженер I категории; инженер по охране труда I категории; инженер-энергетик (энергетик) I категории; инженер-технолог (технолог) I категории (высшее техническое образование и стаж работы в должности инженера (инженера по охране труда, энергетика, технолога) II категории до 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| инженер по учету сырья и готовой продукции I категории (высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы и стаж работы в должности инженера по учету сырья и готовой продукции II категории до 3 лет); | | | |  | |  | | | |
|  | | специалист по маркетингу I категории (высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности специалиста по маркетингу II категории до 3 лет); | | | |  | |  | |  | | | |
| агроном I категории (высшее образование по специальности и стаж работы в должности специалиста II категории до 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| товаровед I категории (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности товароведа II категории до 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| специалист по кадрам I категории (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам II категории не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| юрисконсульт I категории (высшее юридическое образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории до 3 лет) | | | |  | |  | | | |
| 2 | | Бухгалтер I категории; экономист I категории (высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера (экономиста) II категории не менее 3 лет); | | | |  | | 1,3846 | | 3816 | | | |
| документовед I категории (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа II категории не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| специалист по маркетингу I категории (высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности специалиста по маркетингу II категории не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| агроном I категории (высшее образование по специальности и стаж работы в должности специалиста II категории не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
|  | | товаровед I категории (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности товароведа II категории не менее 3 лет); | | | |  | |  | |  | | | |
| инженер I категории; инженер по охране труда I категории; инженер-энергетик (энергетик) I категории; инженер-технолог (технолог) I категории (высшее техническое образование и стаж работы в должности инженера (инженера по охране труда, энергетика, технолога) II категории не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| инженер-сметчик I категории (высшее профессиональное образование по специальности «Промышленное и гражданское строительство», «Городское строительство и хозяйство» и профессиональная подготовка по направлению «Ценообразование и сметное нормирование в строительстве»; стаж работы в должности инженера- сметчика II категории не менее 2 лет); | | | |  | |  | | | |
| инженер по учету сырья и готовой продукции I категории (высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или стаж работы в должности инженера по учету сырья и готовой продукции II категории не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| юрисконсульт I категории (высшее юридическое образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет) | | | |  | |  | | | |
| 3 | | Инженер-программист (программист) I категории; инженер-электроник (электроник) I категории (высшее техническое образование и стаж работы в должности программиста (электроника) II категории не менее 3 лет) | | | |  | | 1,654 | | 4559 | | | |
|
| 1 | | 2 | | | | 3 | | 4 | |  | | | |
| 4 квалификационный уровень | | | | | | 2756 | |  | |  | | | |
| 1 | | Бухгалтер (ведущий); экономист (ведущий) (высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера (экономиста) I категории до 3 лет); | | | |  | | 1,5 | | 4134 | | | |
| документовед (ведущий) – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа I категории до 3 лет; | | | |  | |  | | | |
| специалист по маркетингу (ведущий) (высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности специалиста по маркетингу I категории до 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| агроном (ведущий) (высшее образование по специальности и стаж работы в должности специалиста II категории до 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| товаровед (ведущий) (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности товароведа I категории до 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| инженер (ведущий); инженер по охране труда (ведущий), инженер-энергетик (энергетик) (ведущий); инженер-технолог (технолог) (ведущий) (высшее техническое образование и стаж работы в должности инженера (энергетика, технолога) I категории не менее 2 лет); | | | |  | |  | | | |
| инженер по учету сырья и готовой продукции (ведущий) (высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или стаж работы в должности инженера по учету сырья и готовой продукции I категории не менее 2 лет); | | | |  | |  | | | |
| юрисконсульт (ведущий) (высшее юридическое образование и стаж работы в должности юрисконсульта I категории до 2 лет) | | | |  | |  | | | |
| 2 | | Бухгалтер (ведущий); экономист (ведущий) (высшее экономическое образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет); | | | |  | | 1,654 | | 4559 | | | |
| документовед (ведущий) высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа I категории не менее 3 лет; | | | |  | |  | | | |
| специалист по маркетингу (ведущий) (высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности специалиста по маркетингу I категории не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| агроном (ведущий) (высшее образование по специальности и стаж работы в должности специалиста I категории не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| товаровед (ведущий) (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности товароведа I категории не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| инженер (ведущий); инженер по охране труда (ведущий); инженер-энергетик (энергетик) (ведущий); инженер-технолог (технолог) (ведущий) (высшее техническое образование и стаж работы в должности инженера (энергетика, технолога) I категории не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| инженер по учету сырья и готовой продукции (ведущий) (высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или стаж работы в должности инженера по учету сырья и готовой продукции I категории не менее 3 лет); | | | |  | |  | | | |
| юрисконсульт (ведущий) (высшее юридическое образование и стаж работы в должности юрисконсульта I категории до 3 лет) | | | |  | |  | | | |
| 3 | | Инженер-программист (программист) (ведущий); инженер-электроник (электроник) (ведущий) (высшее техническое образование и стаж работы в должности программиста, электроника (I категории) не менее 2 лет) | | | |  | | 1,769 | | 4876 | | | |
| 4 | | Инженер-программист (программист) (ведущий); инженер-электроник (электроник) (ведущий) (высшее техническое образование и стаж работы в должности программиста, электроника (I категории) не менее 3 лет) | | | |  | | 1,923 | | 5300 | | | |
| 5 квалификационный уровень | | | | | | 2756 | |  | |  | | | |
| 1 | | Заместитель главного бухгалтера (высшее экономическое или инженерно-экономическое образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет – при выполнении должностных обязанностей заместителя главного бухгалтера в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | | | |  | | 1,3846 | | 3816 | | | |
| 2 | | Заместитель главного бухгалтера (высшее экономическое или инженерно-экономическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет – при выполнении должностных обязанностей заместителя главного бухгалтера в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | | | |  | | 1,5 | | 4134 | | | |
| 3 | | Заместитель главного бухгалтера (высшее экономическое или инженерно-экономическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет – при выполнении должностных обязанностей заместителя главного бухгалтера в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | | | |  | | 1,6538 | | 4558 | | | |
| 4 | | Заместитель главного бухгалтера (высшее экономическое или инженерно-экономическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет – при выполнении должностных обязанностей заместителя главного бухгалтера в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | | | |  | | 1,7692 | | 4876 | | | |
|
| 5 | | Заместитель главного бухгалтера (высшее экономическое или инженерно-экономическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет – при выполнении должностных обязанностей заместителя главного бухгалтера в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию) | | | |  | | 1,923 | | 5300 | | | |
| 1 | | 2 | | | | 3 | | 4 | |  | | | |
| 6 | | Заместитель главного бухгалтера (высшее экономическое или инжене-рно-экономическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет – при выполнении должностных обязанностей заместителя главного бухгалтера в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию | | | |  | | 2,077 | | 5725 | | | |
| Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня | | | | | | | | | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | | | | 3180 | |  | |  | | | |
| 1 | | Начальник отдела; начальник отдела кадров (спецотдела) (высшее профес-сиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет – при выполнении должно-стных обязанностей начальников отделов учреждений, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей) | | | |  | | 1,4333 | | 4558 | | | |
| 2 | | Начальник отдела; начальник отдела кадров (спецотдела) (высшее профес-сиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не ме-нее 5 лет – при выполнении должност-ных обязанностей начальников отделов учреждений, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей) | | | |  | | 1,5333 | | 4876 | | | |
| 3 | | Начальник отдела; начальник отдела кадров (спецотдела) (высшее профес-сиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет – при выполнении долж-ностных обязанностей начальников отделов учреждений, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей) | | | |  | | 1,6667 | | 5301 | | | |
| 1 | | 2 | | | | 3 | | 4 | |  | | | |
| 4 | | Начальник отдела; начальник отдела кадров (спецотдела и др.) (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет – при выполнении должностных обязанностей начальников отделов учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей) | | | |  | | 1,8 | | 5724 | | | |
|  | | 2 квалификационный уровень | | | | 3180 | |  | |  | | | |
| 1 | | Главный (инженер, механик, энергетик) (высшее техническое или инженерно-техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 5 лет - при выполнении должностных обязан-ностей главного специалиста в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей) | | | |  | | 1,5333 | | 4876 | | | |
| 2 | | Главный (инженер, механик, энергетик) (высшее техническое или инженерно-техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 5 лет - при выполнении должностных обязан-ностей главного специалиста в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей) | | | |  | | 1,6667 | | 5301 | | | |
| 3 | | Главный (инженер, механик, энергетик) (высшее техническое или инженерно-техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 5 лет - при выполнении должностных обязанностей главного специалиста в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей) | | | |  | | 1,8 | | 5724 | | | |
| 1 | | 2 | | | | 3 | | 4 | |  | | | |
| 4 | | Главный (инженер, механик, энергетик) (высшее техническое или инженерно-техническое образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 5 лет - при выполнении должностных обязан-ностей главного специалиста в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей) | | | |  | | 1,9333 | | 6148 | | | |
|  | |  | | | |  | |  | |  | | | |
|  | | Приложение № 3 | | | |  | |  | |  | | | |
| к Положению об оплате труда работников | | | |  | |  | |  | | | |
| муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения | | | |  | |  | |  | | | |
| «Терентьевская СОШ» | | | |  | |  | |  | | | |
|  | | | |  | |  | |  | | | |
| Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих сферы культуры в сфере образования | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | |  | | | |  | |  | | |
| № | | Наименование должностей | | | Оклад по професси-онально-квалифи-кационной группе, руб. | | | | Повыша-ющий коэффи-циент | |  | | |
| п/п | | Оклад, должност-ной оклад (ставка) | | |
| 1 | | 2 | | | 3 | | | | 4 | |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | | | | | | | | | | | | |
| 2 квалификационный уровень | | | | | 2258 | | | |  | |  | | |
| 1 | | Культорганизатор (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы); | | |  | | | | 1,1737 | | 2650 | | |
| аккомпаниатор II категории (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы) | | |
| 2 | | Культорганизатор II категории (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет); | | |  | | | | 1,2676 | | 2862 | | |
| аккомпаниатор II категории (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет) | | |
| 3 | | Культорганизатор I категории (высшее образование и стаж работы по специальности не менее 1 года или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет); | | |  | | | | 1,5493 | | 3499 | | |
|  | | аккомпаниатор I категории (высшее образование и стаж работы по специальности не менее 1 года или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет) | | |  | | | |  | |
| 4 | | Аккомпаниатор (высшая категория) (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 10 лет) | | |  | | | | 2,0188 | | 4559 | | |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | | | | | | | | | | | | |
| 2 квалификационный уровень | | | | | 2332 | | |  | | |  | | |
| 1 | | Библиотекарь, библиограф (среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка); | | |  | | | 1,2273 | | | 2863 | | |
|  | | методист библиотеки, музея (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет) | | |  | | |  | | |  | | |
| 2 | | Библиотекарь, библиограф (II категории) (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) до 3 лет); | | |  | | | 1,3636 | | | 3180 | | |
|  | | методист библиотеки, музея (II категории) (высшее образование и стаж работы по профилю до 3 лет или среднее специальное образование и стаж работы по профилю до 5 лет) | | |  | | |  | | |  | | |
| 3 | | Библиотекарь, библиограф (II категории) (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет); | | |  | | | 1,5 | | | 3498 | | |
|  | | методист библиотеки, музея (II категории) (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет или среднее специальное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет) | | |  | | |  | | |  | | |
| 4 | | Библиотекарь, библиограф (I категории) (высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории до 3 лет); | | |  | | | 1,6364 | | | 3817 | | |
|  | | методист библиотеки, музея (I категории) (высшее образование и стаж работы по профилю до 6 лет) | | |  | | |  | | |  | | |
| 5 | | Библиотекарь I категории (высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) II категории не менее 3 лет); | | |  | | | 1,7727 | | | 4134 | | |
|  | | методист библиотеки, музея (I категории) (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 6 лет) | | |  | | |  | | |  | | |
| 3 квалификационный уровень | | | | | 2332 | | |  | | |  | | |
| 1 | | Фотограф (высшее художественное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет) | | |  | | | 1,6364 | | | 3817 | | |
| 2 | | Артист II категории в духовом оркестре – вторые и третьи голоса гобоя, вторые и третьи кларнеты, баритон, ударные (высшее музыкальное или среднее музыкальное образование без предъявлений требований к стажу работы) | | |  | | | 1,7727 | | | 4134 | | |
| 3 | | Фотограф (высшее художественное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет); | | |  | | | 1,9546 | | | 4559 | | |
|  | | библиотекарь, библиограф (ведущий) (высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря (библиографа) I категории не менее 3 лет) | | |  | | |  | | |
| 4 | | Фотограф (высшее художественное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет); | | |  | | | 2,2727 | | | 5300 | | |
|  | | Артист I категории в духовом оркестре – вторые голоса флейты, гобоя; вторые и третьи кларнеты, валторны, саксофоны, трубы, тромбоны, тубы, кларнеты, теноры, ударные, контрабасы, рояль, арфа (высшее музыкальное образование и стаж работы в оркестре не менее 3 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы в оркестре не менее 5 лет) | | |  | | |  | | |  | | |
| 4 квалификационный уровень | | | | | 2332 | | |  | | |  | | |
| 1 | | Хранитель фондов (музея) (среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы) | | |  | | | 1,1364 | | | 2651 | | |
| 2 | | Хранитель фондов (музея) (среднее (полное) общее образование и специальная подготовка не менее 1 года) | | |  | | | 1,2273 | | | 2863 | | |
| 3 | | Звукооператор в художественных коллективах; | | |  | | | 1,3636 | | | 3180 | | |
|  | | хранитель фондов (музея) (среднее (полное) общее образование и стаж работы не менее 1 года) | | |  | | |  | | |  | | |
| 4 | | Хранитель фондов (музея) (среднее (полное) общее образование и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование) | | |  | | | 1,5 | | | 3498 | | |
| 5 | | Артист высшей категории в духовом оркестре – концертмейстеры и заместители концертмейстеров флейт, гобоев, фаготов; первые, вторые и третьи кларнеты, валторны, саксофоны, трубы, тромбоны, тубы, кларнеты, баритоны, теноры, ударные инструменты, контрабасы (высшее музыкальное образование и стаж работы в оркестре не менее 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж работы в оркестре не менее 7 лет) | | |  | | | 2,4545 | | | 5724 | | |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | | | | | | | | | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | | | 2650 | | |  | | |  | | |
| 1 | | Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | | |  | | | 1,32 | | | 3498 | | |
| 2 | | Режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет); | | |  | | | 1,44 | | | 3816 | | |
|  | | звукорежиссер (высшее профес-сиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет); | | |  | | |  | | |  | | |
|  | | хореограф (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет) | | |  | | |  | | |  | | |
| 3 | | Режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер (II категории) (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет); | | |  | | | 1,56 | | | 4134 | | |
|  | | Звукорежиссер (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет) | | |  | | |  | | |  | | |
| 4 | | Режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер (I категории) (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет); | | |  | | | 1,72 | | | 4558 | | |
|  | | хореограф (высшее профессиональное образование стаж работы по профилю не менее 3 лет); | | |  | | |  | | |
|  | | руководитель народного коллектива | | |  | | |  | | |
| 5 | | Режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер (ведущий) (высшее образование и стаж работы по профилю не менее 10 лет в художественных коллективах, имеющих звания «народный», «образцовый», а также в профессиональных театрах и творческих коллективах); | | |  | | | 2,000 | | | 5300 | | |
|  | | хореограф (высшее профессиональное образование, стаж работы по профилю не менее 10 лет) | | |  | | |  | | |
| 2 квалификационный уровень | | | | | 2650 | | |  | | |  | | |
|  | | Режиссер-постановщик; режиссер массовых представлений | | |  | | | 1,84 | | | 4876 | | |
| 3 квалификационный уровень | | | | | 2650 | | |  | | |  | | |
| 1 | | Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к III и IV группам по оплате труда руководителей | | |  | | | 1,72 | | | 4558 | | |
| 2 | | Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей | | |  | | | 1,84 | | | 4876 | | |
| 3 | | Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей | | |  | | | 2 | | | 5300 | | |
| Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня | | | | | | | | | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | | | | 3180 | |  | |  | | | |
| 1 | | Директор (заведующий) музея (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю работы не менее 3 лет – при выполнении должностных обязанностей в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей) | | | |  | | 1,4333 | | 4558 | | | |
| 2 | | Директор (заведующий) музея (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю работы не менее 3 лет – при выполнении должностных обязанностей в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей) | | | |  | | 1,5333 | | 4876 | | | |
| 3 | | Директор (заведующий) музея (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю работы не менее 3 лет – при выполнении должностных обязанностей в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей) | | | |  | | 1,6667 | | 5301 | | | |
| 4 | | Директор (заведующий) музея (высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю работы не менее 3 лет – при выполнении должностных обязанностей в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей) | | | |  | | 1,8 | | 5724 | | | |
|  | |  | | | |  | |  | |  | | | |
|  | |  | | | |  | |  | |  | | | |
|  | |  | | | |  | |  | |  | | | |
|  | |  | | | |  | |  | |  | | | |
|  | | Приложение № 4 | | | |  | |  | |  | | | |
| к Положению об оплате труда работников | | | |  | |  | |  | | | |
| муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения | | | |  | |  | |  | | | |
| «Терентьевская СОШ» | | | |  | |  | |  | | | |
|  | | | |  | |  | |  | | | |
| Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | |  | | | |  | |  | | | |
| № | | Наименование должностей | | Оклад по професси-онально-квалифи-кационной группе, руб. | | | | Повыша-ющий коэффи-циент | |  | | | |
| п/п | |  | | | |
| 1 | | 2 | | 3 | | | | 4 | |  | | | |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | | | | | | | | | | | | |
|  | | 1 квалификационный уровень | | 2120 | | | |  | |  | | | |
|  | | | |  | |  | | | |
| 1 | | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |  | | | | 1 | | 2120 | | | |
| 2 | | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |  | | | | 1,05 | | 2226 | | | |
| 3 | | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |  | | | | 1,1 | | 2332 | | | |
| 2 квалификационный уровень | | | | 2120 | | | |  | |  | | | |
|  | | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене) | |  | | | | 1,15 | | 2438 | | | |
| 1 | | 2 | | 3 | | | | 4 | |  | | | |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | | | | | | | | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | | 2332 | | | |  | |  | | | |
| 1 | | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |  | | | | 1,0455 | | 2439 | | | |
| 2 | | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |  | | | | 1,1364 | | 2651 | | | |
| 2 квалификационный уровень | | | | 2332 | | | |  | |  | | | |
| 1 | | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение | |  | | | | 1,227 | | 2862 | | | |
| 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |
| 2 | | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение | |  | | | | 1,364 | | 3181 | | | |
| 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих | |
| 3 квалификационный уровень | | | | 2332 | | | |  | |  | | | |
|  | | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение | |  | | | | 1,5 | |  | | | |
| 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | 3498 | | | |
| 4 квалификационный уровень | | | | 2332 | | | |  | |  | | | |
| 1 | | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификацион-ными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные и ответственные работы | |  | | | | 1,636 | | 3816 | | | |
| 2 | | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификацион-ными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | |  | | | | 1,773 | | 4135 | | | |
|  | |  | |  | | | |  | |  | | | |
|  | |  | |  | | | |  | |  | | | |

Примечания:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работу по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Рабочим, выполняющим ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в пункте 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается учреждением самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменениями условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников

Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке)

за наличие ученой степени или почетного звания (К3)

|  |  |
| --- | --- |
| Категория должностей | Размер повышающих  коэффициентов |
| руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 0,2 |
| руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) | 0,1 |
| работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР | 0,1 |
| руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин | 0,1 |
| руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)" | 0,1 |

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников

Перечень должностей работников образования,

должностные обязанности и профили работ которых совпадают

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой  присвоена квалификационная  категория | Должность, по которой может учитываться  квалификационная категория, присвоенная по  должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы);  социальный педагог, педагог-организатор;  педагог дополнительного образования (при  совпадении профиля кружка, направления  дополнительной работы профилю работы по  основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным  темам из курса "Основы безопасности  жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Преподаватель-организатор  основ безопасности  жизнедеятельности,  допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с  обучающимися по курсу "Основы безопасности  жизнедеятельности, допризывной подготовки  (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в  основные должностные обязанности"; учитель,  преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры  (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из  курса "Основы безопасности  жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Мастер производственного  обучения | Учитель труда, преподаватель, ведущий  преподавательскую работу по аналогичной  специальности, инструктор по труду, педагог  дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения  (технологии) | Мастер производственного обучения,  инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель- логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо  в начальных классах) в специальных  (коррекционных) образовательных учреждениях  для детей с отклонениями в развитии,  воспитатель, педагог дополнительного  образования (при совпадении профиля кружка,  направления дополнительной работы профилю  работы по основной должности) |
| Учитель музыки  общеобразовательного  учреждения, преподаватель  учреждения среднего  профессионального  образования | Преподаватель детской музыкальной школы  (школы искусств, культуры), музыкальный  руководитель, концертмейстер |
| Преподаватель детской  музыкальной, художественной  школы, школы искусств,  культуры, музыкальный  руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного  учреждения, преподаватель учреждения  среднего профессионального образования |
| Старший тренер-  преподаватель, тренер-  преподаватель, в том числе  ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры  (физвоспитания), инструктор по физкультуре |
| Преподаватель учреждения  начального или среднего  профессионального  образования | Учитель того же предмета в  общеобразовательном учреждении |
| Учитель  общеобразовательного  учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении  начального и среднего профессионального  образования |

Приложение №7

к Положению об оплате труда работников

Перечень учреждений, организаций и должностей время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| 1 | 2 |
| Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинках и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), |
|  | инструкторы по физкультуре  инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба) |
| Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением старшие методисты, методисты |
| Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство  образовательными учреждениями | Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) |
| Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы методисты, инженеры-летчики методисты |
| Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения | Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог |

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методических отделов республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение №8

к Положению об оплате труда работников

Условия включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящих условий.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящих условий, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам образовательных учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Положением, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников

Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных   
учреждений Краснобродского городского округа и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений  1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников образовательного учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству образовательным учреждением. 1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах 1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

┌─────────────────────────────┬──────────────────────────────────────┐

│Тип (вид) │Группа, к которой учреждение относится│

│образовательного учреждения │по оплате труда руководителей по сумме│

│ │баллов │

│ ├─────────┬─────────┬─────────┬────────┤

│ │I гр. │II гр. │III гр. │IV гр. │

├─────────────────────────────┼─────────┼─────────┼─────────┼────────┤

│1. Учреждения начального и│свыше 400│до 400 │до 300 │- │

│среднего профессионального│ │ │ │ │

│образования(училища,техникумы) │ │ │ │

│общеобразовательные лицеи и│ │ │ │ │

│гимназии │ │ │ │ │

├─────────────────────────────┼─────────┼─────────┼─────────┼────────┤

│2. Учреждения начального и │свыше 350│до 350 │- │- │

│среднего профессионального│ │ │ │ │

│образования профессиональные│ │ │ │ │

│лицеи, колледжи, училища│ │ │ │ │

│олимпийского резерва (УОР) │ │ │ │ │

├─────────────────────────────┼─────────┼─────────┼─────────┼────────┤

│3. Специализированные │свыше 350│до 350 │до 250 │- │

│детско-юношеские спортивные│ │ │ │ │

│школы олимпийского резерва │ │ │ │ │

│(СДЮСШОР), школы высшего│ │ │ │ │

│спортивного мастерства (ШВСМ)│ │ │ │ │

├─────────────────────────────┼─────────┼─────────┼─────────┼────────┤

│4. Образовательные учреждения│свыше 350│до 350 │до 250 │до 150 │

│для детей-сирот и детей, │ │ │ │ │

│оставшихся без попечения│ │ │ │ │

│родителей, специальные │ │ │ │ │

│(коррекционные) │ │ │ │ │

│образовательные учреждения│ │ │ │ │

│для детей с отклонениями в│ │ │ │ │

│развитии, оздоровительные │ │ │ │ │

│образовательные учреждения│ │ │ │ │

│санаторного типа для детей,│ │ │ │ │

│нуждающихся в длительном│ │ │ │ │

│лечении, специальные │ │ │ │ │

│образовательные учреждения│ │ │ │ │

│для детей и подростков с│ │ │ │ │

│девиантным поведением, │ │ │ │ │

│общеобразовательные │ │ │ │ │

│школы-интернаты │ │ │ │ │

└─────────────────────────────┴─────────┴─────────┴─────────┴────────┘

2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников 2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием в установленном порядке по подчиненности образовательного учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательного учреждения. Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года. 2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов. 2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения. 2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется: для общеобразовательных учреждений - по списочному составу на начало учебного года; для учреждений начального и среднего профессионального образования- по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год; для детских домов, школ - интернатов для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января; для учреждений дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз. Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365. Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно - туристских мероприятий: 5 однодневных по 800 человек, 3 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 3 однодневных по 200 человек, 2 четырехдневных по 400 человек. Среднегодовое количество участников составит: (800 x 5)+(200 x 3)+(50 x 10 x 2)+(200 x 3)+(400 x 2 x 4)/365 дней = 25,7; в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд). 2.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 10

к Положению об оплате труда работников

Перечень категории работников основного персоналапо видам деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Муниципальные общеобразовательные, образовательные учреждения | Учитель |
| Муниципальные дошкольные образовательные учреждения | Воспитатель, помощник воспитателя |
| Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования | Методист, инструктор-методист (включая старшего), педагог дополнительного образования, концертмейстер, музыкальный руководитель, тренер-преподаватель образовательного учреждения (включая старшего) |
| Учреждения, обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования | Специалисты, главные специалисты, методисты. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 11  к Положению об оплате труда работников |

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент обучающихся | Размеры коэффициентов | | |
| Профессор, доктор наук | Доцент, кандидат наук | Лица, не имеющие степени |
| Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов | 0,15 | 0,11 | 0,08 |

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (приложение № 5 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.

2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

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

4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами

Управление образования администрации Прокопьевского района

**МБОУ «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»**

Рассмотрено и принято Утверждено

на собрании трудового приказом директора

коллектива от 30.12.2012 МБОУ «Терентьевская средняя

протокол № 4 общеобразовательная школа»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2012 г №184

Директор школы: Каширина Н.А.

**Положение**

**о распределении стимулирующей части**

**фонда оплаты труда**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»**

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной

организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Архипова Л.М.

Согласовано: протокол № 5 2012г.

Управляющий Совет

Протокол № 3

-------------------------

Председатель управляющего

совета:\_\_\_\_\_\_\_\_

Прокопьевский район 2012г.

**1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы (80% от стимулирующего фонда);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (15%);

иные поощрительные выплаты (5%).

Долю каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления.

Установление размеров стимулирующего фонда для учителей и других работников производится раздельно и составляет для учителей не менее 72 % от стимулирующего фонда учреждения.

Экономия по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения распределяется по видам выплат стимулирующего фонда по согласованию с выборным профсоюзным органом.

**2.Стимулирующие выплаты по итогам работы**

2.1. Установление стимулирующих выплат работникам учреждений из средств стимулирующего фонда по итогам работы осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении и утвержденной приказом директора, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственно-общественного управления.

Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам согласно фактически отработанным дням на основании результатов их деятельности за полугодие с учетом показателей эффективности. Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются Показателями эффективности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Терентьевская средняя общеобразовательная школа». Размеры стимулирующих выплат максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты за расчетный период, в который совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учреждение, по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления, к каждому показателю эффективности деятельности категорий работников, приведенному в Показателях эффективности учреждения, устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку деятельности работника учреждения по виду выплат.

Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения не должно превышать следующего соотношения от максимального количества баллов учителей 100 баллов:

по административно-управленческому персоналу – не более 40 процентов от максимального количества баллов учителей;

по педагогическому персоналу, не осуществляющему учебный процесс, - не более 50 процентов от максимального количества баллов учителей;

по учебно-вспомогательному персоналу - не более 40 процентов от максимального количества баллов учителей;

по младшему обслуживающему персоналу - не более 30 процентов от максимального количества баллов учителей.

Распределение баллов по видам стимулирующих выплат:

|  |  |
| --- | --- |
| Категория работника | Количество баллов |
| Учитель | 100 |
| Административно-управленческий персонал | 40 |
| Педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс | 50 |
| учебно-вспомогательный персонал | 40 |
| младший обслуживающий персонал | 30 |

2.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

Стоимость единицы балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату (премиальные выплаты по итогам работы (80%), с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной по видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5.Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы балла; возможность перерасчета стоимости единицы балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат. Заполнение показателей стимулирования (по итогам работы) производится в 3 этапа: самим работником, директором (для прочего персонала), премиальной комиссией.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает, не позднее 20 числа следующего за оценочным периодом, представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

«стоимости» единицы балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму балов всех работников по соответствующей выплате.

2.7. Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственно-общественного управления.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

1. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление выплат за интенсивность труда составляет 15%.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно- общественного управления учреждения по должностям работников учреждений в виде премий за:

3.2.1.за обслуживание компьютеров в кабинете информатики учителю информатики

3.2.2 за обслуживание хоккейной коробки учителю физической культуры

3.2.3. за организацию горячего питания

3.2.4. за заполнение сайта школы

3.2.5. за заполнение АИС

3.2.6. за заполнение Электронной школы 2.0.

3.2.9.доплата учителям – предметникам за ведение предметов по программам

профильного обучения

3.2.10. за оформление протоколов педагогических советов, совещаний при директоре

3.2.11.за руководство научным обществом обучающихся

3.2.12.за организацию работы аттестационной комиссии и участие в работе по аттестации педагогических работников членам аттестационной комиссии

3.2.13.за конкурсное движение

3.2.14. за организацию работы по аттестации педагогических кадров.

3.2.15.за самостоятельное обслуживание автотранспорта водителю автобуса

3.2.16. за подвоз учащихся сопровождающим;

3.2.17. реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

3.2.18. за работу с химреактивами

3.2.19. особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения) ;

3.20. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением, исходя из потребности осуществление тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

Размер указанных выплат устанавливается как в абсолютных значениях, так и в % отношении к окладу, ставке.

**4. Иные поощрительные выплаты и разовые выплаты**

4.1.. Прочие стимулирующие выплаты устанавливаются работниками учреждений в виде разовых премий к значительным датам и материальной помощи работникам учреждений при наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размер, условия и основания выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия труда работников учреждения.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работников учреждения.

4.3 В целях привлечения молодых специалистов и усиления их материальной заинтересованности устанавливается дополнительная ежемесячная выплата в размере 10% от ставки.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления | Размер премий (в % от тарифной части или в абсолютной величине, руб.) |
| Премии к юбилейным датам ( 50, 55, 60 ) | 2 000 |
| Премии к праздничным датам (День учителя, Международный женский день, День защитника Отечества) | 200 (исходя из суммы, сложившейся при наличии экономии) |
| Премии по итогам работы за год | С учетом суммы, сложившейся при наличии экономии |
| Уход на пенсию | 3000 |
| Вступление в брак(первично) | 1000 |
| Рождение ребенка | 2000 |
| Материальная помощь при потере близких (супругов, детей, родителей) | 3 000 |
| Материальная помощь работникам на дорогостоящее лечение (при предоставлении подтверждающих документов) | 3 000 |
| Материальная помощь в случае стихийных бедствий | 5 000 |

Размер указанных выплат устанавливается в абсолютных значениях.

***От работников:***

Председатель профсоюзной организации

МБОУ «Терентьевская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.М. Архипова

От работодателя:

Директор МБОУ «Терентьевская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.А. Каширина

***Приложение №9***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Председатель профсоюзного**  **комитета:**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Архипова Л.М.**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.** |  | **Директор МБОУ «Терентьевская средняя общеобразовательная школа»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_ г. Каширина Н.А.** |

План

оздоровительно – профилактических мероприятий.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Содержание деятельности** | **Сроки выполнения** | **Ответственный** |
| Ежегодный медосмотр | Август-сентябрь | руководитель |
| Участие в школьных, районных, городских и республиканских спортивных соревнованиях | В течение года | Предс. Профкома, учитель физкультуры |
| Праздник «День здоровья» | сентябрь | Заместитель директора по УВР |
| Посещение бассейна | В течение года | Предс. Профкома |
| Посещение катка, катание на лыжах | Зима | Предс. Профкома, учитель физкультуры |
| Международный день пожилого человека | 1 октября | Руководитель, председатель профкома |
| Всемирный день без курения | Ноябрь | Руководитель, председатель профкома |
| Всемирный день борьбы со СПИДом | Декабрь | Руководитель, председатель профкома |
| Курс лекций по профилактике различных заболеваний с просмотром видеофильмов | В течение года |  |
| Организация комфортной среды в школе  (создание комнаты отдыха, организация рационального питания) | В течение года | Руководитель, председатель профкома |
|  |  |  |
| Вакцинопрофилактика  -кори,  -дифтерии,  -туберкулинодиагностика,  -грипп.  Организационная работа по обеспечению летнего отдыха детей сотрудников | Сентябрь  В течение года | Руководитель, председатель профкома |
| Клубные занятия «Методика самоконтроля состояния здоровья» | В течение года |  |
| Консультации школьного психолога | В течение года, | психолог |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзной организации

МБОУ «Терентьевская СОШ»:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_Архипова Л.М.

Протокол заседания № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_2012г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «Терентьевская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.А. Каширина

ПЛАН

подготовки, переподготовки и повышения квалификации учителей

МБОУ «Терентьевская СОШ»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО учителя | должность | Категория, дата присвоения | Курсы повышения квалификации  2013 | Курсы повышения квалификации  2014 | Курсы повышения квалификации |
|  | Гродзь В.В | Учитель истории | 2013, 1 кв. кат |  | + |  |
|  | Почечуева Н.А. | Учитель информатики | 2010, высшая кВ. кат. |  |  | + |
|  | Ремзанцева В.Н. | Учитель начальных классов | 2013, 1 к. кат. |  |  | + |
|  | Сорокин Д.Г. | Заместитель директора по БЖ, учитель ОБЖ | 2012, высшая кВ. кат. |  |  | + |
|  | Сергеева Н.А. | Учитель начальных классов | 2013, 1 кв. кат |  |  | + |
|  | Чикова Т.С. | Учитель начальных классов | 2010, высшая кВ. кат. |  |  | + |
|  | Казанцева Г.В. | Учитель начальных классов | 2013, 1 кв. кат |  |  | + |
|  | Новгородова Л.П. | Учитель начальных классов | 2 кв. кат., 2009 |  |  | + |
|  | Бибикова О.В. | Учитель географии и биологии | 2009, высшая кВ. кат. |  |  | + |
|  | Зацепилина С.Р. | Учитель начальных классов | 2013, 1 кв. кат |  |  | + |
|  | Блохина Л.В. | Учитель русского языка | 2009, 1 кв. кат. |  |  | + |
|  | Абрамова М.Н. | Заместитель директора по УВР, учитель истории | 2010, высшая кВ. кат. |  |  | + |
|  | Димитрюк В.Д. |  | 2010, высшая кВ. кат. |  |  | + |
|  | Худякова Л.В. | библиотекарь | - |  |  | + |
|  | Конутенко О.А. |  | 2013, 1 кв. кат |  |  | + |
|  | Шабалина Е.В. (без ФГОС) | Заместитель директора по ВР,  учитель музыки | 2008, 1 кв. кат. |  |  | + |
|  | Спирина Г.В. (без ФГОС) | Учитель биологии и химии | 2010, 1 кв. кат. | + |  |  |
|  | Хорват Г.И. | Учитель русского языка | 2013, высшая кВ. кат | + |  |  |
|  | Махнева Е.А. | Учитель иностранного языка | 2013, 1 кв. кат | + |  |  |
|  | Каширина Н.А. | Учитель русского языка, директор | 2013, высшая кВ. кат | + |  |  |
|  | Полещук В.А. | Учитель русского языка | 2013, 1 кв. кат | + |  |  |
|  | Сергеев С.Е. | Учитель физ-ры | 2012, высшая кВ. кат. |  | + |  |
|  | Чебакова Л.В. | Учитель начальных классов | 2010, 1 кв. кат |  | + |  |
|  | Минаков В.С. | Учитель технологии | 2012, высшая кВ. кат. |  | + |  |
|  | Кузнецова Н.Н. | Учитель математики | - |  | + |  |
|  | Лодыгина С.В. | Учитель начальных классов | 2008, 1 кв. кат. |  | + |  |
|  | Лыбина Е.П. | Учитель начальных классов | 2010, 1 кв. кат. |  | + |  |
|  | Архипова Л.М. | Учитель начальных классов | 2010, 1 кв. кат. |  | + |  |
|  | Иванова М.В. | Учитель начальных классов | - |  | + |  |
|  | Газизова С.А. | Учитель начальных классов | 2012, высшая кВ.кат. |  | + |  |
|  | Абрамов В.В. | Учитель физики |  |  | + |  |
|  | Михайленко Г.И. | Учитель иностранного языка | 2009, 1 кв. кат. |  | + |  |
|  | Полещук А.С. | Учитель математики | - |  |  | + |
|  | Коробейникова Д.В. | Учитель начальных классов | - |  |  | + |
|  | Козлова Л.В. | Учитель ИЗО | - |  |  | + |
|  | Коляда О.В. | Учитель математики | - |  |  | + |
|  |  |  |  |  |  | + |