

От работодателя:  
Директор МОУ СОШ № 10:  
*А.И. Куркин*  
2014г.



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ СОШ № 10:  
*Е.В. Уванова*  
«*ДВ*» *марта* 2014г.

**Коллективный договор  
администрации муниципального  
общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 10  
Усть-Кутского муниципального образования  
и трудового коллектива работников школы  
на период с 28 ноября 2014г. по 27 ноября 2017г.**

Принят на общем собрании работников МОУ СОШ №10  
от «28» ноября 2014 года, протокол № 2

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в отделе по труду и  
социальной защите населения администрации Усть-Кутского муниципального  
образования



*Сотласовано:*  
*Меркурьев И.В.*



Усть-Кут  
2014г.

## **I Общие положения**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен на основе взаимного стремления сторон к социальному партнёрству, коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с трудовым кодексом РФ, Законом РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ», Законом Иркутской области от 02.12.1998г. «Об организационных и правовых основах социального партнёрства в Иркутской области», иными правовыми актами РФ и Иркутской области.

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Администрация муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №10 (далее по тексту МОУ СОШ №10) в лице директора школы - Куркина Александра Ивановича;
- Работники МОУ СОШ № 10 в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.3 Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим принципы регулирования социально-трудовых отношений сторон, с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательной организации (далее по тексту ОО), защиты профессиональных прав и интересов работников школы.

1.4 Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ОО.

1.5 Коллективный договор заключается на срок – 3 года. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия прежнего договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового договора.

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

1.7 Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2015г. и действует до 31.12.2017г.

1.8 Работодатель представляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду администрации Усть-Кутского муниципального образования в семидневный срок с момента подписания договора сторонами.

## **II Обязательства сторон в области экономики и управления образования**

Стороны обязуются:

2.1 Принимать меры к реализации положений Закона РФ "Об образовании в РФ", других нормативных актах, регулирующих отношения в системе образования, в социально - трудовых отношениях.

2.2 Информировать работников школы о своей деятельности по решению социальных вопросов.

Администрация обязуется:

2.3 При приёме на работу ознакомить работника под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом школы;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;

- Должностными инструкциями;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями коллективного договора и приложениями к нему;
- и другими нормативными документами, регламентирующими работу школы.

Работодатель обязуется:

2.4 Трудовые отношения работодателя с работниками при поступлении на работу оформляются трудовым договором. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.5 Не допускается перевод и перемещение на другую работу работника без его письменного согласия (за исключением случаев предусмотренных законом). Трудовой кодекс 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.

2.6 Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, решаются при непосредственном участии профсоюза. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации происходит по согласованию с соответствующим органом Профсоюза (за исключением случаев предусмотренных Законодательством РФ) с обязательным уведомлением в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

2.7 Увольнение при сокращении численности или штата работников производится с соблюдением ст. 179, 180 ТК РФ. При равных условиях учитывается следующее:

- При определении квалификации сравниваются работники, занимающие одноимённые должности;
- Работники при наличии стажа педагогической работы 23-24 года для назначения пенсии за выслугу лет не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую работу, дающую право на пенсию за выслугу лет.

2.8 Администрация учреждения может информировать Профсоюзный комитет о штатном расписании, списке имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год. При распределении нагрузки педагогов учитывается преемственность классов.

2.9 Изменение нагрузки текущего года может происходить по согласованию с работником и администрацией, а в случае необходимости с участием Профсоюза. Учитель должен быть ознакомлен с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск.

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

2.11 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до

14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери (отца), по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев (ст.261, 264 ТК РФ):

- Ликвидации организации;
- Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст.81 ТК РФ).

2.11 Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение при открывшейся вакансии.

2.12 При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Работникам, направляемым в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.13 По требованию Профсоюзов работодатель может расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.14 Осуществлять защиту профессиональных, трудовых и социальных прав и интересов работников школы.

### **III Оплата труда работников образования**

Работодатель обязуется:

3.1 В соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ» формировать в школе классы численностью не более 25 человек.

3.2 Разработать совместно с профкомом и утвердить на собраниях коллективов Правила внутреннего трудового распорядка и должностные обязанности.

3.3 Замещение учебных часов учителя оплачивается с учетом всех доплат и надбавок, не противоречащих нормативным актам.

3.4 Оплату факультативов производить как оплату за уроки с сохранением всех доплат и надбавок.

3.5 Обеспечить полное финансирование работников школы для прохождения планового медицинского осмотра в соответствии с нормами. Время проведения медицинского обследования работников школы считать рабочим днем.

3.6 Расписание уроков составлять с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм.

3.7 Предусмотреть, при нагрузке учителя 18 часов в неделю, в расписании день для методической работы и повышения квалификации в течение рабочей недели.

3.8 Утверждать график очередных отпусков не позднее чем за две недели до окончания календарного года с учётом мнения профкома (ст. 123 ТК РФ).

3.9 Изменение социально-экономических условий в школе, в случаях, предусмотренных законодательством, согласовывать с соответствующим профсоюзным органом.

- 3.10 Порядок установления стимулирующей части заработной платы работников школы определять самостоятельно в пределах средств на оплату труда, на основе разработанного в школе совместно с профсоюзным комитетом Положения о новой системе оплаты труда (НСОТ), принятым на собрании трудового коллектива.
- 3.11 Работу в выходные и праздничные дни компенсировать отгулами в каникулярное время или оплачивать в двойном размере (ст. 64, 65 ТК РФ) по приказу администрации.
- 3.12 Педагогический работник получает гарантированную ставку (18 часов) по своему предмету. Неполная нагрузка может быть установлена только с согласия учителя в письменной форме и по согласованию с профсоюзом. Изменение нагрузки педагога в течение учебного года возможно только по взаимному согласию сторон: работника и работодателя, а в случае необходимости, с участием профсоюза.
- 3.13 Время простоя по причинам, не зависящим от работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере средней месячной заработной платы. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).
- 3.14 Любые удержания из заработной платы производятся только с письменного согласия работника (за исключением налоговых, арифметических ошибок бухгалтерии и остаткам средств по проезду в отпуск или командировке).
- 3.15 Все дополнительные работы выполняются только с согласия работника и оплачиваются дополнительно по согласованию с работником.
- 3.16 Труд работника работающего по совместительству оплачивается согласно тарификации определяемой нормативными актами и настоящим договором.
- 3.17 При проведении плановых внеклассных мероприятий администрация школы по возможности оплачивает учителю, везущему детей, проезд на транспорте и посещение этих мероприятий.
- 3.18 Производить оплату труда работников МОУ СОШ №10 согласно новой отраслевой системе оплаты труда (далее НСОТ), утвержденной приказом Министерства образования Иркутской области от 21.09.2010г. №194-мпр и «Положения об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №10 Усть-Кутского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки» (Приложение №3 к коллективному договору).
- 3.19 Производить доплаты за работы, непосредственно связанные с учебным и воспитательным процессом согласно новой отраслевой системе оплаты труда (НСОТ).
- 3.20 Производить доплату за неблагоприятные условия труда (согласно Приложения №1 к коллективному договору).
- 3.21 Производить выплату заработной платы два раза в месяц: аванс – до 30 числа расчетного месяца, заработная плата – до 15 числа следующего за расчетным месяца.
- 3.22 Установить надтарифный фонд оплаты труда на выплату доплат и надбавок в размере не ниже 25% к тарифному ФОТ.
- 3.23 Участие в забастовке работников не является нарушением трудовой дисциплины. За работником сохраняется место работы, должность, средняя заработная плата.

3.24 При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

3.25 В случае задержки 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). Во время приостановки работы, оплата производится в размере средней месячной заработной платы работника (ст.157 ТК РФ)

3.26 Продлить срок действия квалификационных категорий на 1 год:

- при длительной временной нетрудоспособности;
- нахождению в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком;
- нахождению в командировке по специальности;
- нахождению в отпуске в соответствии с п. 5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании в РФ»;
- возобновлению педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида.

## **IV Трудовые гарантии работников образования**

*Работодатель обязуется:*

4.1 Обеспечить учёт и регулярный анализ производственного травматизма и заболеваемости работников школы, разработку рекомендаций и мероприятий по их снижению.

4.2 Совместно с ПК ходатайствовать в установленном порядке о награждении работников школы, профсоюзного актива государственными, областными, отраслевыми, профсоюзными наградами.

## **V Рабочее время и отпуск**

*Работодатель обязуется:*

5.1 Установить 36-часовую рабочую неделю для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

5.2 Не допускается проведение в вечернее время педсоветов. Продолжительность педсовета – не более 1,5 часа. В период каникул устанавливается единый методический день – суббота.

5.3 Время школьных каникул учитель может использовать для повышения своего методического мастерства.

5.4 Предоставлять дополнительно оплачиваемые отпуска путём присоединения к основному той продолжительности, на которую работник имеет право в соответствии с законодательством:

А) Всем работникам – 16 календарных дней в соответствии со ст. 14 ФЗ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»;

Б) За сложность неблагоприятные условия труда: в том числе работникам школы за работу на ПК, лаборанту кабинета химии, поварам, шеф-повару, секретарю-машинистке от 7 до 14 календарных дней, по приказу руководителя;

5.5 Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 14 календарных дней с целью медицинского обследования детей до 18 лет в счет очередного отпуска.

5.6 На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- С переездом на новое место жительства до 3-х дней;
- Со свадьбой детей до 3 календарных дней;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 30 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака до 5 календарных дней;
- Работникам в случае смерти близких родственников до 10 календарных дней;
- Работникам, осуществляющим уход за детьми (работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет; отцу (матери), воспитывающему (воспитывающей) ребёнка в возрасте до 14 лет без матери (отца); опекунам (попечителям) несовершеннолетних) до 14 календарных дней;
- Работникам на оформление документов при выходе на пенсию (по старости) до 3 дней; Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.
- За работу без больничных листов в течение учебного года (сентябрь-июнь) – 4 календарных дня.

5.7 Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счёт средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси). Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно несовершеннолетним детям независимо от времени использования отпуска (ст. 325 ТК РФ).

5.8 Педагогические работники образовательного учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (п. 4 ст. 47 Закона РФ «Об образовании в РФ») без сохранения заработной платы при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

5.9 По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребёнка.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.10 Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

5.11 Защищать интересы работников школы перед администрацией школы.

## **VI Социальные льготы и гарантии работников образования**

### *Работодатель обязуется:*

6.1 Обязуется обеспечить периодическое прохождение бесплатных медицинских обследований работников.

6.2 Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда. Работодатель несёт ответственность за неисполнение возложенных на него ФЗ от 24.07.1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее по тексту ФЗ №125) обязанностей по всей регистрации (перерегистрации) в ФСС, своевременную и полную уплату страховых выплат работникам, за достоверность предоставляемых сведений, необходимых для получения работниками обеспечения по страхованию (ст. 18 ФЗ №125 РФ).

6.3 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющиеся государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 173-176 ТК РФ).

6.4 Предоставлять мотивированное мнение по увольнению работников, являющихся членами профсоюза в случаях:

- А) сокращения численности или штата работников организации;
- Б) недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
- В) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81. 82 ТК РФ).

6.5 Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме не менее 0,2 % от суммы бюджетных ассигнований на содержание учреждения.

6.6. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - 10 минимальных размеров оплаты труда, а также оплату расходов, связанных с погребением;
- получения работником инвалидности – 8 минимальных размеров оплаты труда;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - 5 минимальных размеров оплаты труда.

6.7 Производить выплату за счет средств школы ежемесячного денежного пособия в размере 100% от установленного (на день выплаты) минимального размера оплаты труда детям, потерявшим кормильца (каждому ребёнку), до достижения ими 18 лет, а в случаях продолжения учебы – до 23 лет.

6.8 Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечье, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.9 Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.



6.10 Обеспечить методической литературой комитет по охране труда.

6.11 Проводить периодическую (ежегодную) отчетность исполнения мероприятий по охране труда учреждения.

Стороны обязуются:

6.12 Ежегодно организовывать работников школы на участие в районных мероприятиях (в спартакиаде работников образовательных учреждений, в конкурсах педагогического мастерства, в смотрах художественной самодеятельности и т.п.).

6.13 Организовывать питание работников школы в школьной столовой.

Работники обязуются:

6.14 Соблюдать требования охраны труда, установленные законом и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.15 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.17 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.18 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Профсоюзный комитет обязуется:

6.19 Предоставлять членам профсоюзной организации школы материальную помощь в чрезвычайных обстоятельствах в соответствии с Положением об областном профсоюзном фонде социальной защиты.

6.20 Способствовать в летний период оздоровлению детей, работников школы.

6.21 Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

6.22 В целях контроля за состоянием условий и охраны труда в подразделениях учреждения и выполнением мероприятий по охране труда:

- обеспечивать совместно с работодателем проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах учреждения и структурных подразделений, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда и информировать работников о принимаемых в этой области мерах.

6.23 В целях защиты прав работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов учреждения в области охраны труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих государственным требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам учреждения по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного здоровью работника, а также невыполнения коллективного договора;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

6.24 Проводить обучение уполномоченных по охране труда выборного работниками органа в соответствии с действующим законодательством РФ.

#### Содействие работе профсоюза

##### Работодатель обязуется:

6.25 Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

6.26 Члену профсоюза предоставляются дни для обучения на семинарах, профсоюзных конкурсах, участие в совещаниях, конференциях, съездах с сохранением работы, среднего заработка, льгот и компенсаций за всё время участия в названных мероприятиях, но не более 12 календарных дней.

6.27 За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность, в соответствии с федеральным законодательством.

### **VII Условия и охрана труда**

#### Работодатель обязуется:

7.1 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).

7.2 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее с учётом мнение профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.3 Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.4 На основании приказа от 01.10.2008г. Минздравсоцразвития РФ №541 Н обеспечить средствами индивидуальной защиты (СИЗ) работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (см. Приложение № 2)

7.5 Работникам школы в соответствии с ТК и по согласованию с администрацией учреждения, предоставляются следующие гарантии:

- обучающимся в учреждениях среднего и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского образования – сокращенный рабочий день; свободные от работы дни без сохранения заработной платы.

7.6 Предоставлять работнику льготы и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (согласно приложения к коллективному договору).

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

- 7.8 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 7.9 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников (ст. 213 ТК РФ).
- 7.10 Работник обязан: соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве (ст. 214 ТК РФ).
- 7.11 Работодатель обязан при несчастном случае на производстве немедленно организовать первую помощь пострадавшему; обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учёт (ст. 228 ТК РФ).

### **VIII Действие коллективного договора, контроль за ходом его выполнения**

- 8.1 Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия Договора может быть изменено или дополнено только по взаимной договорённости сторон. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Договора, заинтересованная сторона вносит соответствующее представление другой стороне в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (ст. 6).
- 8.2 Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами. Итоги выполнения настоящего Договора подводятся не реже 1 раза в год на совместных заседаниях представителей сторон и доводятся до сведения работников школы.
- 8.3 Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством, обязуются признать и уважать права каждой из сторон.
- 8.4 Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, принимать согласованные меры по устранению причин возникновения трудовых конфликтов.

Коллективный договор подписан:  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Подписи сторон:

Директор школы: / Куркин Александр Иванович/

Председатель ПК: /Уванова Елена Валентиновна/

Юридический адрес: 665793, Иркутская область, г. Усть-Кут, ул. Пушкина 70

**Приложение №1**  
к коллективному договору  
между администрацией МОУ СОШ  
№10 и трудовым коллективом  
работников школы

**Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам МОУ СОШ №10.**

**Раздел 1.**

**Гарантии и компенсации, предоставляемые обучающимся работникам МОУ  
СОШ №10**

**Глава №1.**

**Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, обучающимся в  
общеобразовательных школах.**

В соответствии со ст. 176 ТК РФ работникам школы, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1.1 Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов следующей продолжительности: в IX классе — 9 календарных дней; в XI (XII) классах — 22 календарных дня;

1.2 Сокращенная на один рабочий день или на соответствующее количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели) на период учебного года рабочая неделя с сохранением 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

1.3 Дополнительные отпуска предоставляются только работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

1.4 Сокращенная рабочая неделя устанавливается по желанию работника, в связи с чем необходимо письменное заявление работника на имя руководителя, который не вправе отказать по такому заявлению.

1.5 Сокращение рабочего времени производится в течение учебного года. Фактически освобождение от работы производится не более чем на 36 рабочих дней при 6-дневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов.

1.6 За время освобождения от работы учащимся выплачивается 50 % средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

## **Глава №2**

### **Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, обучающимся в образовательных учреждениях профессионального начального образования**

2.1 В соответствии со ст. 175 ТК РФ работникам школы, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

2.2 К таким отпускам согласно ст. 177 ТК РФ по соглашению между работником школы и руководителем учреждения могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

2.3 Если работник школы обучается в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, то гарантии и компенсации не предусматриваются.

## **Глава №3**

### **Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам школы, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального высшего образования, а также лицам, поступающим в указанные образовательные учреждения**

3.1 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) форме обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

3.2 Для получения учебных отпусков обучающиеся работники школы должны представить справку-вызов, форма которой установлена приказом Минобрнауки России от 20 января 1997 г. № 91.

- 3.3 Оплата учебных отпусков производится в размере 100 % среднего заработка.
- 3.4 Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в соответствии со ст. 173 ТК РФ, администрация школы предоставляет: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, — 15 календарных дней; работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.
- 3.5 Работникам школы, обучающимся по заочной форме обучения, один раз в учебном году администрация учреждения оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно. Оплата проезда производится после подачи письменного заявления на имя работодателя.
- 3.6 Работникам школы, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.
- 3.7 За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.
- 3.8 По соглашению между руководителем учреждения (директором) и обучающимся работником школы сокращение рабочего времени может быть также предоставлено последнему путем предоставления одного свободного от работы дня в неделю. Конкретный свободный от работы день определяется по согласованию работника с администрацией школы с учетом интересов производства и режима занятий в учебном заведении.

#### Глава №4

#### **Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, а также лицам, поступающим в указанные образовательные учреждения**

- 4.1 Работникам школы, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, администрация учреждения предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 40 календарных дней; подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца; сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц. Оплата учебных отпусков производится в размере 100 % среднего заработка.
- 4.2 В соответствии со ст. 174 ТК РФ администрация школы обязана предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, — 10 календарных дней; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца, для сдачи итоговых экзаменов — один месяц.

- 4.3 Работникам школы, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 % стоимости проезда.
- 4.4 Оплата проезда соответствующим видом транспорта производится только один раз в год в порядке, установленном законодательством о служебных командировках.
- 4.5 В соответствии со ст. 174 ТК РФ работникам школы, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.
- 4.6 За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.
- 4.7 По соглашению между руководителем учреждения (директором) и обучающимся работником школы сокращение рабочего времени может быть также предоставлено последнему путем предоставления одного свободного от работы дня в неделю. Конкретный свободный от работы день определяется по согласованию работника с администрацией школы с учетом интересов производства и режима занятий в учебном заведении.

## **Раздел №2.**

### **Компенсации, предоставляемые работникам, при выполнении ими должностных обязанностей.**

#### **Глава №1.**

##### **Компенсации, предоставляемые техническим работникам школы и обслуживающему персоналу, за вредные условия труда при выполнении должностных обязанностей.**

- 1.1 Производить ежемесячные компенсационные выплаты уборщикам служебных помещений за работу с хлорсодержащими дезинфицирующими средствами в размере 10 % от оклада.
- 1.2 Производить ежемесячные компенсационные выплаты работникам школьной столовой за неблагоприятные условия труда, связанные с температурным режимом, в размере 12% от оклада.
- 1.3 Производить ежемесячные компенсационные выплаты за работу на персональном компьютере (далее ПК) секретарю школы в размере не менее 12% от оклада.
- 1.4 Производить ежемесячные компенсационные выплаты лаборанту кабинета химии за вредные условия труда в размере не менее 12% от оклада.

#### **Глава №2.**

##### **Компенсации, предоставляемые педагогическим работникам школы, за вредные условия труда при выполнении должностных обязанностей.**

- 1.1 Производить ежемесячные компенсационные выплаты за работу на ПК всем педагогическим работникам, использующим на уроках персональные компьютеры в размере 12% от оклада за фактически проведенные часы в классах информатики.
- 1.2 Производить ежемесячные компенсационные выплаты учителю химии за вредные условия труда в размере не менее 12% от оклада.

**Приложение №2**  
к коллективному договору  
между администрацией МОУ СОШ  
№10 и трудовым коллективом  
работников школы

**О бесплатной выдаче сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.**

№ п/п	Наименование профессии или должностей.	Наименование средств индивидуальной защиты.	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	<p>Костюм брезентовый или хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Сапоги резиновые.            Рукавицы брезентовые или            Печатки с полимерным покрытием            Респиратор</p> <p><i>Для наружных работ дополнительно:</i>            Куртка на утепляющей прокладке            Брюки на утепляющей прокладке            Валенки или            Сапоги кожаные утепленные</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара            4 пары            4 пары            до износа</p> <p>по поясам            по поясам            по поясам            по поясам</p>
2	Дворник	<p>Костюм брезентовый или хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником.</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>



		<p>Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием. Плащ непромокаемый. <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке. Валенки или сапоги кожаные утепленные. Галоши на валенки. Брюки на утепленной прокладке.</p>	<p>6 пар 6 пар 1 на 3 года</p> <p>по поясам по поясам по поясам 1 пара на 2 года по поясам</p>
3	Лаборант	<p><i>При выполнении работ в химической лаборатории:</i> Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей. Фартук прорезиненный с нагрудником. Тапочки кожаные или ботинки кожаные. Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием. Очки защитные.</p>	<p>1 на 1,5 года</p> <p>дежурный</p> <p>2 пары 1 пара дежурные дежурные до износа</p>
4	Кладовщик	<p>Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей. Фартук прорезиненный. Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием.</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>4 пары 4 пары</p>
5	Сторож	<p><i>При занятости на наружных работах:</i> Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой. Куртка на утепляющей прокладке. Брюки на утепляющей прокладке. Тулуп в особом и IV поясах. Полушубок в III, II и I поясах. Валенки или сапоги кожаные утепленные.</p>	<p>1 шт.</p> <p>дежурный</p> <p>по поясам по поясам дежурный дежурный по поясам по поясам</p>
6	Уборщик служебных помещений	<p>Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей. Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием. <i>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</i> Сапоги резиновые. Перчатки резиновые.</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар 6 пар</p> <p>1 пара 2 пары</p>
7	Повар	<p>Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей. Головной убор из хлопчатобумажных или смешанных тканей. Фартук из хлопчатобумажных или смешанных тканей.</p>	<p>2 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 шт.</p>

**Приложение №3**  
к коллективному договору  
между администрацией МОУ СОШ  
№10 и трудовым коллективом  
работников школы

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального**  
**общеобразовательного учреждения средней**  
**общеобразовательной школы №10 Усть-Кутского**  
**муниципального образования, отличной от**  
**Единой тарифной сетки.**

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №10 Усть-Кутского муниципального образования (далее - школа), отличного от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

единицами рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 года, протокол № 10.

2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников школы, и включает в себя:

минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников (Приложение 1-4);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников (Приложение 1, 4-5);

перечень, порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера (раздел III);

условия осуществления выплат стимулирующего характера (раздел IV, Приложение 6);

порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителя школы (Приложение 7);

перечень должностей работников школы, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя (Приложение 8).

3. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом мнения представительного органа работников учреждения на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников школы устанавливаются в соответствии с размерами окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников школы устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новой системы оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

5. Заработная плата работника школы рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

6. Должностной оклад работника школы рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК, \text{ где}$$

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам школы, занимающим штатные должности, устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент: за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается: работникам школы, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», награжденным знаком «Отличник народного просвещения» - 15% от минимального размера оклада (ставки);

7. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение 5).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения для работников образования по должностям, не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения, согласованным с представительным органом работников школы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем школы персонально в отношении каждого работника.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено

федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

10. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников школы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами школы по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством субъекта РФ.

## **Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА**

### **Глава 1. Работники образования**

13. Минимальные размеры окладов (ставок) работников школы, осуществляющих общеобразовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение 1).

14. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за уровень образования, педагогический стаж и наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно Приложениям 5, 10, 11.

15. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно Приложению 1.

16. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его

профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов, утвержденных локальным актом школы. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

17. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

## **Глава 2. Общеотраслевые должности служащих**

18. Минимальные размеры окладов (ставок) работникам школы, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 2, 4).

19. Работникам школы, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

20. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательных учреждениях и других факторов, утвержденных локальным актом школы. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

21. Работникам школы устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

## **Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих школы**

22. Минимальные размеры окладов (ставок) рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (Приложение 3).

23. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

24. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

## **Глава 4. Руководитель образовательного учреждения и его заместители**

25. Заработная плата руководителя школы и его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат

компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент: при наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются. За ученую степень кандидата наук – 3000 рублей; за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», за почетное звание «Отличник народного просвещения» - 15% от минимального размера оклада (ставки).

Должностной оклад руководителя школы устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя школы устанавливается настоящим Положением (Приложение 7). Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не более 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя школы устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом муниципального учреждения Управления образованием Усть-Кутского муниципального образования, являющимся главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится образовательное учреждение.

К основному персоналу школы относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается настоящим Положением (Приложение 8)

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 30 -50 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю школы устанавливаются муниципальным учреждением Управление образованием Усть-Кутского муниципального образования, являющимся главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится образовательное учреждение. Стимулирующие выплаты руководителю школы устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным муниципальным учреждением Управление образованием Усть-Кутского муниципального образования, являющимся главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится образовательное учреждение.

Главный распорядитель бюджетных средств вправе централизовать до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников школы, на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает руководитель школы в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

26. Премирование руководителя школы производится муниципальным учреждением Управление образованием Усть-Кутского муниципального образования, являющимся главным распорядителем бюджетных средств, с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств до 3 %, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения, утвержденными муниципальным учреждением Управление образованием Усть-Кутского муниципального образования, являющимся главным распорядителем бюджетных средств.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя школы могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

### **Раздел III. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

27. В школе осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера: выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);

выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, устанавливаемые в течение первых трех лет работы по специальности.

28. Выплаты компенсационного характера работникам школы, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения.

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

30. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.



31. Выплаты компенсационного характера работникам школы, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Размер выплат компенсационного характера работникам школы устанавливается в соответствии с Приложением 10.

#### **Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

33. В школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за выполнение особо важных и срочных работ; премиальные выплаты по итогам работы.

34. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с локальным актом школы. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель школы, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием представительного органа работников, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального, регионального и муниципального бюджетов, направленных на оплату труда работников образовательного учреждения:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального, регионального и муниципального бюджетов.

35. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

36. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам школы за:

выполнение непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии решений;

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

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

37. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с Порядком расчета стимулирующих выплат работникам школы (Приложение 6).

38. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников школы, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством.

Основой в формировании перечня стимулирующих выплат для работников школы является определение качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. (Приложении 6).

39. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику школы с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

## **Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

40. Из фонда оплаты труда работникам школы может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательного учреждения. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

41. Заработная плата работникам школы выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в соответствии с коллективным договором и трудовыми договорами.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №10 Усть-  
Кутского муниципального образования

Работники образования

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый	5566
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	5945
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	6198
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Учитель	6578

Приложение №2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной  
школы № 10 Усть-Кутского  
муниципального образования

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Секретарь-машинистка	2981
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	3685
Лаборант	
3 квалификационный уровень	
Шеф-повар	3665
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инженер по охране труда	3985

Приложение №3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
№ 10 Усть-Кутского муниципального  
образования

Общепрофессиональные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Подсобный рабочий	2981 – 1 квалификационный разряд -
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3080 – 2 квалификационный разряд,
Повар	3377 – 3 квалификационный разряд
Сторож	
Гардеробщик	
Дворник	
Кладовщик	
Уборщик служебных помещений.	

Приложение №4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
№ 10 Усть-Кутского муниципального  
образования

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры,  
искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.	Размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
Библиотекарь	4475	0
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии "		
Заведующий библиотекой	5110	0

Приложение №5  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
№ 10 Усть-Кутского муниципального  
образования

Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый	0,1 – для второй категории; 0,3 – для первой категории; 0,5 – для высшей категории
Педагог дополнительного образования	
Социальный педагог	
Педагог-организатор	
Педагог-психолог	0,1 – для второй категории; 0,3 – для первой категории; 0,5 – для высшей категории
Воспитатель	
Учитель	0,1 – для второй категории; 0,3 – для первой категории; 0,5 – для высшей категории

Приложение №6  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
№ 10 Усть-Кутского муниципального  
образования

Порядок расчета стимулирующих выплат работникам школы.

Порядок и условия изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности устанавливается школой самостоятельно в Положении об оплате труда.

### Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников школы определяются в соответствии с Положением о системе оплаты труда учреждения.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику школы верхним пределом не ограничивается.

3. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

4. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

а) к юбилейным датам;

б) в связи с наступлением знаменательного события.

### Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат работникам школы.



5. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются **руководителем образовательной организации** согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.
6. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательной организации критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 1 раз в год по результатам работы за истекший период.
7. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.
8. Итоговый(ая) коэффициент (сумма баллов) стимулирующих выплат определяется на основании суммирования баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.
9. Один раз в год (до 1 марта) каждый работник школы определяет предварительную сумму баллов результативности своей работы за предшествующий период (год) по критериям и представляет полученные данные (в виде оценочного листа) в комиссию по установлению размеров выплат стимулирующего характера, создаваемую ежегодно в школе.
10. Для определения размера персональных выплат по результатам профессиональной деятельности, вышеуказанной комиссией производится окончательный суммарный подсчет баллов за год по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Полученные всеми работниками баллы суммируются (общая сумма баллов). Размер централизованной ежемесячной стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов. В результате получается денежное выражение (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер ежемесячных стимулирующих выплат каждому работнику.
11. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

### Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера

11. Выплаты стимулирующего характера работникам школы утверждаются приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников ОО.
12. Школа самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

13. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого года.

14. Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам школы за счет экономии фонда оплаты труда (при наличии экономии).

15. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательной организации, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

#### Глава 4. Перечень оснований, по которым работники школы не приобретают право на стимулирующие выплаты

15. Работники школы не приобретают право на стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности в полном объеме при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

16. Работники не приобретают право на стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности в установленном (базовом) размере (т.е. стимулирующие выплаты выплачивается в меньшем размере) при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

17. Отказ в выплате стимулирующей части заработной платы работнику школы производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом директора школы с указанием периода и причин, повлекших отсутствие стимулирующих выплат.

#### Глава 5. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников школы, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Кол-во баллов
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
<i>Педагогический состав и учебно-вспомогательный персонал</i>		
1.1.	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;	0-4

	- за качественное, оперативное и результативное выполнение заданий МУ Управления образованием Усть-Кутского муниципального образования	0-4
1.2.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-4
1.3.	За выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы	0-5
1.4.	За высокие результаты организационно-методической работы с работниками структурных подразделений: участие в конкурсах, конференциях; получение наград, дипломов и др.	0-3
1.5.	За использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в образовательном процессе.	0-8
1.6.	За разработку новых учебных программ; подготовку, написание и издание учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для системы образования	0-5
1.7.	За осуществление экспериментальной, проектно-исследовательской, научно-методической деятельности	0-8
1.8.	За организацию и проведение платных образовательных услуг и иных видов деятельности, приносящих доход	0-6
1.9.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-5
<i>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
1.10.	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства; - за выполнение заданий МУ Управления образованием Усть-Кутского муниципального образования	0-4 0-5
1.11.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-5
1.12.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-8
1.13.	За оперативность выполнения заявок, поручений руководства учреждения	0-5
1.14.	За наличие наград, дипломов и др., полученных работником или при его участии	0-5
1.15.	За рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	0-8
1.16.	За достижения в различных видах деятельности, приносящей доход учреждению	0-5
1.17.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-5
1.18.	За обеспечение сохранности автотранспорта и экономное использование ГСМ	0-5
1.19.	За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП	0-5
1.20.	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-5
1.21.	За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии	0-5
1.22.	За высокую читательскую активность слушателей, систематическое оформление тематических выставок	0-5
1.23.	За проведение читательских конференций, внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	0-5
<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>		
1.24.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-7
1.25.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-8
1.26.	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения	0-7
1.27.	За оперативное и результативное выполнение заданий МУ Управления	

	образованием Усть-Кутского муниципального образования, мэра Усть-Кутского муниципального образования	0-5
1.28.	За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов	0-5
1.29.	За руководство разработкой новых учебных программ; подготовкой, написанием и изданием учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, для системы образования	0-5
1.30.	За эффективное использование современных технологий.	0-8
1.31.	За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы.	0-8
1.32.	За достижения в различных видах деятельности, приносящих доход учреждению	0-8
2	Выплаты за качество выполняемых работ	
<i>Педагогический состав и учебно-вспомогательный персонал</i>		
2.1.	За качественную подготовку и проведение мероприятий: - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на уровне региональном, межрегиональном; - на всероссийском уровне; - на международном уровне.	0-2 0-4 0-6 0-8 0-10
2.2.	За качественную организацию и проведение экспериментальной, научно-методической и проектно-исследовательской деятельности.	0-5
2.3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов)	0-3
2.4.	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления развития системы образования (концепций, программ, стратегий)	0-7
2.5.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	0-5
2.6.	За качественную организацию и проведение муниципальных конференций, форумов, конкурсов, выставок.	0-4
<i>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
2.7.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб)	0-8
2.8.	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	0-5
2.9.	За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПиН	0-5
2.10.	За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, за экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств	0-10
<i>Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)</i>		
2.11.	За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	0-5
2.12.	За авторство и рецензирование учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, по своему направлению деятельности	0-8
2.13.	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления системы образования (стратегии, концепции, программы)	0-10
2.14.	За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий	0-7
2.15.	За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений МУ Управления образованием Усть-Кутского муниципального образования, мэра Усть-Кутского муниципального образования	0-8

2.16.	За высокую организацию работы по оснащению, ремонту, учебного и хозяйственного оборудования	0-5
-------	---	-----

**Глава 6. Дополнительный перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников школы, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

Критерий	Показатели	Шкала
Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	0 – 5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Менее 50%</li> <li>• Более 50%</li> <li>• Без пересдачи</li> <li>• Выше одного из уровней (район, область, всероссийский)</li> <li>• Выше 2-х уровней</li> <li>• Выше 3-х уровней</li> <li>• Подготовка 100 балльника</li> </ul>	0 1 2 3 4 5 5
	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (для учителей не допустивших неуспеваемости)	0 – 5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% успеваемости</li> <li>• 5 и более неуспевающих</li> </ul>	5 0
	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	0 – 3
	<u>Очные:</u>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Область</li> <li>• Район</li> <li>• Школа</li> </ul>	3 2 1
	<u>Дистанционные:</u>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Региональные</li> <li>• Район</li> <li>• Школа</li> </ul>	1,5 1 0,5	
Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	0 – 5	
Участие в организации и проведении итоговой аттестации	0 – 5	
Участие в мониторинге	0 – 3	
Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	0 – 3	
<u>Результаты на уровне района:</u>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Победитель</li> <li>• Призер</li> <li>• Участник</li> </ul>	3 2 1	
Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	0 – 2	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Область</li> <li>• Район</li> <li>• Школа</li> </ul>	3 2 1	
Участие в работе педагогических советов, метод. совещаниях	0 – 3	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выступление</li> </ul>	3 1	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Присутствие</li> <li>• Отсутствие</li> </ul> <p>Участие в работе экспертного совета Участие в работе аттестационной комиссии</p>	<p>0 0 – 3 0 – 3</p>
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов	0 – 5
	Низкий (по сравнению с муниципальным) процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении	0 – 2
	Публикации научно-методических разработок (при наличии сертификатов)	0 – 5
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	0 – 3
	Информационно-методическое обеспечение образовательного процесса	0 – 3
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды)	0 – 3
	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)	0 – 3
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Выполнение необходимых объемов текущего ремонта.	0 – 3
	Эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.	0 – 3
	Иные критерии*	
Кадровые ресурсы учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав.	0 – 4
	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	0 – 3
	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	0 – 3
	Иные критерии*	
Социальный критерий	Отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	0 – 3
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы <u>Участие в мероприятиях:</u>	0 – 3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80%</li> <li>• 50%</li> <li>• 30%</li> </ul>	<p>3 2 1</p>
	<u>Организация коллективных выходов:</u>	3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организуются</li> <li>• Не организуются</li> </ul>	<p>0 0 – 3</p>
	<u>Дополнительная работа с родителями:</u>	
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	0 – 3
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления	0 – 3

	детей и подростков	
	Занятость учащихся во внеурочное время <ul style="list-style-type: none"> <li>• 80%</li> <li>• 50%</li> <li>• 30%</li> </ul>	0 – 3 3 2 1
	Иные критерии*	
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	0 – 5
	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	0 – 5
	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	0 – 2
	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	0 – 3
	Иные критерии*	
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	0 – 3
	Снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки	0 – 3
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	0 – 3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	0 – 3
	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	0 – 3
	Иные критерии	

## ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностного оклада руководителя школы.

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностного оклада руководителя школы (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размеров должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №10 Усть-Кутского муниципального образования (далее «организации», «образовательной организации» или ОО).

2. Должностной оклад руководителя ОО, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации (далее - работники основного персонала ОО), и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

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

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала ОО независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала ОО осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

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

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитывается:

1) среднемесячная численность работников основного персонала ОО, работающих на условиях полного рабочего времени;



2) среднемесячная численность работников основного персонала ОО, работающих на условиях неполного рабочего времени;

3) среднемесячная численность работников основного персонала ОО, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала школы, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала ОО, 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 школы, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала ОО, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

6. Работники основного персонала школы, работающие 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 ОО учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет среднемесячной численности работников основного персонала школы, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных данными 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) 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.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала школы, являющихся внешними совместителями, исчисляется по правилам, установленным пунктом 6 настоящего Порядка для определения среднемесячной численности работников основного персонала ОО, работающих на условиях неполного рабочего времени.

Приложение №8  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
№ 10 Усть-Кутского муниципального  
образования

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников школы, относимых  
к основному персоналу, для определения размеров должностного  
оклада руководителя школы по виду экономической деятельности "Образование"

Преподаватель  
Учитель  
Воспитатель  
Методист  
Педагог дополнительного образования  
Педагог-психолог  
Учитель-логопед  
Педагог- организатор  
Социальный педагог  
Старший вожатый

Приложение №9  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
№ 10 Усть-Кутского муниципального  
образования

Размер и условия применения выплат компенсационного характера

1. Работникам школы устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;  
б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

компенсация за работу в ночное время работникам школы производится в размере не ниже 35 процентов от часовой минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам ОО устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному размеру оклада (ставки);

компенсация за работу в ночное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом: классное руководство;

проверка письменных работ;

заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями;

руководство предметными и методическими объединениями;

проведение работ по дополнительным образовательным программам;

организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере 15-20 минимального размера оклада (ставки); педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике в размере 10-15 процентов оклада (ставки);

учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере 10 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере до 20 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за руководство предметными, методическими объединениями в размере до 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогическим и другим работникам школы за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 10-15 процентов минимального размера оклада (ставки);

г) ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в школе, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере:

в первый год – 20 процентов минимального размера оклада (ставки);

во второй год – 10 процентов минимального размера оклада (ставки);

в третий год – 5 процентов минимального размера оклада (ставки).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

работа в ОО по специальности.

д) выплата за специфику работы в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15-20 процентов оклада (ставки);

руководителю школы, имеющей специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии - 15 процентов оклада (ставки);

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения - на 20 процентов минимального размера оклада (оклада);

учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - 20 процентов минимального размера оклада (ставки);

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов минимального размера оклада (ставки).

Приложение №10  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
№ 10 Усть-Кутского муниципального  
образования

Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по  
занимаемой должности за уровень образования

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за уровень образования
Старший вожатый	0,2 – высшее образование 0,1 – среднее специальное
Педагог дополнительного образования	
Социальный педагог	
Педагог-организатор	
Педагог-психолог	
Воспитатель	
Учитель	

Приложение №11  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы  
№ 10 Усть-Кутского муниципального  
образования

Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по  
занимаемой должности за стаж работы.

Наименование должности (профессии)	Размер повышающего коэффициента за стаж
Старший вожатый	0 - 2 лет – 0 2 - 5 лет – 0,1 5 – 10 лет – 0,2 свыше 10 лет – 0,3
Педагог дополнительного образования	
Социальный педагог	
Педагог-организатор	
Педагог-психолог	
Воспитатель	
Учитель	





