

Председатель Первичной
Профессиональной организации
МБОУ СОШ № 20
Л.И.Родина



Директор МБОУ СОШ № 20
Е.И.Юзбекова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 20
с 18.02.2019 по 18.02.2021 г.г.

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



Регистрационный № 12880 / 10863/19-169
от 19.02.2019 года / 24.02.2019
Директор школы
О.В. Цвелева

г. Новочеркасск
2019 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 20 города Новочеркаска (далее – школа).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Областной закон РО от 24.12.2012 г. № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области»;

Региональное отраслевое соглашение между министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017 -2019 годы.

Соглашение о социальном партнерстве между Администрацией города Новочеркаска, Управлением образования Администрации города Новочеркаска, Управлением по физической культуре и спорту Администрации города Новочеркаска и Новочеркасской городской организацией Ростовской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018 - 2020годы.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя школы Юзбековой Елены Ивановны (далее – работодатель);

работники школы в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Родиной Любови Ивановны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников школы в течение 3 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2021 год включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора

не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

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

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

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

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

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением

случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

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

Массовым является увольнение 1% от общего числа работников в течение 30 дней.

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

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

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией школы, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (9 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

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

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (на 1 ставку).

3.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (на 1 ставку).

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

3.4. В школе учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника школы, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов

(групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

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

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

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

3.9. В дни работы к дежурству по школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

3.11. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.21. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

3.24. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

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

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.27.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.27.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Установить следующие соотношения частей заработной платы 60% и 40%.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате

по следующей форме:

Организация: МБОУ СОШ №

20

Подразделение: МБОУ СОШ №

20

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____

Сотрудник (ФИО) (0000000001)

Организация:

МБОУ СОШ № 20

К выплате:

Должность: учитель

Молодой специалист								
Отпуск за свой счет								
Отпуск по уходу за ребенком								
Отпуск учебный								
Отпускные								
Отсутствие по болезни								
Отсутствие по невыясненной причине								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия
на конец

Общий облагаемый доход:
Вычетов на детей:

Заработная плата перечисляется на расчетный счет сотрудника.

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

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

4.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата. Доплата за дополнительную работу в расчете доплаты до минимального размера оплаты труда не учитывается.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при награждении ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком).

При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 3 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения

оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

4.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, на основании положений статей 137, 138 и иными федеральными законами.

4.13. При прекращении трудового договора с работником выплата всех сумм, причитающихся ему от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.14. Штаты школы формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.5. Ежемесячно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от заработной платы сотрудников, являющимися членами профсоюза по заявлению.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда. (Приложение № 6)

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников школы не реже 1 раза в три года.

6.1.3. Обеспечивать проверку знаний работников школы по охране труда к началу каждого учебного года.

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

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

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

6.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами,

содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением № 3 к настоящему коллективному договору.

6.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

6.3.3. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения школы о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении

состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

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

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

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

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

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

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

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

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

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем школы по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в школе (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в школе (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов школы, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников школы (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава школы, (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в Приложении № 2 к настоящему коллективному договору.

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

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

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

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

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

7.11. На время осуществления полномочий работником школы, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной

профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в школе

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников школы, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников школы на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии школы.

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

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

8.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников школы.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам школы.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Коллективному договору МБОУ СОШ № 20

Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 (МБОУ СОШ № 20)

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 (далее - "Школа", "Работодатель") разработаны в соответствии с положениями ТК РФ, приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приняты и введены в

действие в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (ТК РФ) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы трудовых отношений в Школе.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка призваны регулировать организацию работы всего коллектива работников, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию благоприятных условий труда для работников.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к Коллективному договору.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников Школы.

2. Порядок приема на работу и увольнения работников

2.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан потребовать от поступающего следующие документы:

- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств Работника, принимаемого на работу, Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы.

2.4. Запрещается требовать от работника при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.5. Педагогические работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора.

2.6. Прием на работу в Школу производится на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор составляется в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя.

2.7. В трудовом договоре по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.8. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.10. В целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится аттестация педагогических работников на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

2.11. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 ТК РФ.

3. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

3.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

3.2. Педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

3.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении Школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом Школы;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.4. Академические права и свободы педагогических работников должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Школы.

3.5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4. Обязанности и ответственность педагогических работников

4.1. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, модулей в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать Устав Школы, Правила внутреннего трудового распорядка.

4.2. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.3. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками их обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

5. Иные работники Школы

5.1. В Школе наряду с должностями педагогических работников предусматриваются должности руководителей, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.

5.2. Право на занятие должностей, предусмотренных пунктом 5.1. настоящих Правил, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

5.3. Права, обязанности и ответственность работников Школы, занимающих должности, указанные в пункте 5.1. настоящих Правил, устанавливаются законодательством Российской Федерации, Уставом, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами Школы, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

5.4. Заместителям руководителя Школы по УВР предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам:

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. Основные права и обязанности работодателя

6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

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

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (на 1 ставку).

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

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

Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

7.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Школы устанавливается настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность с учётом:

- режима деятельности школы;

- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

- объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

7.5. В Школе устанавливается пятидневная с двумя выходными днями рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.6. Режим работы Школы устанавливается с 8.00 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости обучающихся. Работники должны прийти на работу не менее чем за 15 минут до ее начала.

7.7. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы и настоящими Правилами.

7.8. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

7.9. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

7.10. Режим работы руководителя Школы определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

7.11. В течение рабочего дня для педагогических работников и иных работников Школы предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

7.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и других) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

7.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

7.14. Педагогические работники Школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года

в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Школы и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул.

8. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время

8.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Школы и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

8.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

8.4. Режим рабочего времени руководителя Школы в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

8.5. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами Школы и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

9. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

9.1. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

9.2. В периоды, указанные в пункте 9.1 настоящих Правил, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Школы в каникулярное время.

10. Поощрения за труд и дисциплинарные взыскания

10.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, многолетний добросовестный труд и за другие достижения в работе Работодателем применяются следующие виды поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к почетной грамоте Министерства просвещения, почетному званию «народный», «заслуженный», ведомственному почетному званию (нагрудному знаку);

Поощрения объявляются в приказе Работодателя, доводятся до сведения всего коллектива Школы и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

10.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в) разглашения персональных данных другого работника;

- г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава Школы;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, в случаях, когда аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

11. Оплата труда

11.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца – 7 и 22 числа каждого месяца.

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

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

11.2. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором указывается информация:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

11.3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ СОШ № 20

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 20 (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 20 (далее – школа).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя школы, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов (ставок заработной платы), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальный нормативный акт по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы работника школы осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников школы (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. В целях совершенствования условий оплаты труда работников, в том числе порядка установления должностных окладов, ставок заработной платы средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.4. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.5. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда школы, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования города Новочеркасска, утвержденным Постановлением Администрации города Новочеркасска от 13.12.2016 № 2198 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования города Новочеркасска» с учетом увеличения (индексации) размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников школы.

2.5.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников школы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице №1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов,
ставок заработной платы по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности» педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	7834,0
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог;	8216,0

4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8621,0
------------------------------	--	--------

2.5.3. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ и квалификационным уровням приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по должностям работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
--	------------------------	---------------------------------------

1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	агент по закупкам; делопроизводитель; секретарь-машинистка	4720,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя;	5194,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист;	6002,0

2.5.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры ставок заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональные квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер ставки заработной платы, рублей
--	------------------------	--

1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов:	
	гардеробщик; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	
	1-й квалификационный разряд	3880,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов:	
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	
	4-й квалификационный разряд	4613,0

2.5.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов по должностям служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Заведующий библиотекой	
в учреждениях I-II групп по оплате труда руководителей	8034,0
в учреждениях III-IV групп по оплате труда руководителей	7648,0

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В школе устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются директором школы с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Директором школы проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются директором школы каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплата за дополнительную работу в расчете доплаты до минимального размера оплаты труда не учитывается.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам школы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При суммированном учете рабочего времени часы работы в нерабочие праздничные дни, оплачиваемые в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается директором школы работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

- одинарную дневную ставку сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- одинарную часть должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00 часов).

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

3.3.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается директором школы работникам школы в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, процент
1	За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы:	
	руководителю в общеобразовательных школах	до 15
	педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	до 20
2	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях:	
	руководителю учреждения, заместителю руководителя, педагогическим и иным работникам, обеспечивающим оказание муниципальных услуг таким обучающимся	до 20
3	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения):	
	педагогическим работникам	до 20

Примечание к таблице № 5:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Конкретный размер доплаты за особые условия труда в установленных диапазонах определяется исходя из степени занятости работника в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях).

3.3.6. Директором школы при выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам школы устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размер доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

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

1	2	3
4	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами, учебно-консультативными пунктами в общеобразовательных учреждениях	до 15
5	За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:	
	руководитель комиссии (консилиума, объединения)	до 20
	секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 15
6	За работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
7	Работники учреждений – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
8	Учителям, преподавателям – за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских	до 25
9	Педагогическим работникам – ответственным за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов:	
	от 10 до 19	до 30
	от 20 до 29	до 60
	от 30 и более	до 100
10	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства	до 20
11	Работникам учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы	до 25
12	Работникам учреждений, в том числе библиотекарям:	
	за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25
13	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
14	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
15	Педагогическим работникам и иным работникам учреждений, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного	

1	2	3
	экзамена и государственного выпускного экзамена; работникам учреждений (за исключением педагогических работников), участвующим в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, – за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации:	
	руководитель пункта проведения экзамена (далее – ППЭ)	1,8
	организатор ППЭ; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ	1,2
	ассистент, оказывающий необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам	0,6

Примечания к таблице № 6:

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью в общеобразовательных учреждениях не менее 25 человек;

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается:

- педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) и ГИА по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (далее – ГВЭ) в ППЭ;

- работникам учреждений (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных

коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в ППЭ.

Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

3.3.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.3.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, образующих новые должностные оклады, ставки заработной платы:

- 20 процентов – в общеобразовательных и дошкольных учреждениях.

3.3.7. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования в форме ЕГЭ в ППЭ, на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет:

- руководителю ППЭ – 1,8 процентов;

- организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ – 1,2 процентов;
- ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам – 0,6 процентов.

3.4. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В школе могут устанавливаться следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам могут выплачиваться за счет средств областного и местного бюджетов, а также за счет внебюджетных средств.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда школы.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются школой самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам школы, в том числе руководителям (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю школы – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам школы – директором школы в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру школы надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором школы в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору школы.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору школы, в том числе в связи со сменой руководителя школы, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру школы могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим школы в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, с учетом общего количества лет, проработанных в дошкольных образовательных учреждениях вне зависимости от их ведомственной принадлежности (далее – стаж работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет при стаже работы:

- от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных организациях

Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, в случае, если данный стаж учитывался работнику при назначении повышающего коэффициента за выслугу лет до 01.01.2017.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в школе, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются школой самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора школы.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.7.2. Премирование руководителя школы производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности школы.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам школы устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

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

4.8.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, соответствующей профилю обучения.

Надбавка за квалификацию устанавливается работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с

пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41).

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.8.1.1. педагогическим работникам при наличии квалификационной категории:

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Надбавка за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.8.2. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с пунктом 4.8.2.1.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.8.2.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями (профессиональными стандартами) надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.8.3. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное

звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов;
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов;
- при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности. Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам школы устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя школы, заместителей руководителя и главного бухгалтера, включая порядок определения

окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя школы устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе, в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Размер должностного оклада руководителя школы

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	14945,0
Образовательные учреждения II и III группы по оплате труда руководителей	13588,0
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	12353,0

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя школы и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя школы.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя, исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.4. С учетом условий труда руководителю школы, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Руководителю школы, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

5.7. Руководитель школы, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя школы и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же

учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности с учетом надбавки за квалификацию.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем школы.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем школы в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.8. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.8.1. Руководителю школы предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя школы

Среднесписочная численность, человек	Предельная кратность дохода
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
От 151 до 200	5,5
Свыше 200	6,0

5.8.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.8.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.8.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководитель и главный бухгалтер школы.

5.9. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя школы.

5.9.1. Отнесение школы к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства школой, исходя

из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Объемные показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		I квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3	Наличие филиалов	за каждый филиал: до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
4	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования), физкультурно-оздоровительного комплекса	за каждый вид	до 15
6	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
7	Наличие автотранспортных средств и другой самоходной техники на балансе учреждения, используемых для	за каждую единицу	до 3, но не более 20

1	2	3	4
	обучения в учебном процессе другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
8	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
9	Наличие собственных: котельной, очистных и за каждый вид других сооружений		до 20
10	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
12	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10
13	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов; наличие мастерской по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов; кабинета звукозаписи, библиотеки, кабинета ксерокопии, костюмерной; натюрмортного, методического фондов	за каждый вид	до 10
14	Наличие концертного зала, музея, кабинета звукозаписи, хорового класса, класса хореографии, сценического класса для театральных отделений школ искусств, выставочного зала,	за каждый вид	до 20

1	2	3	4
	скульптурного класса, мастерских		
15	Наличие на балансе учреждения музыкальных инструментов: коллекционных, заказных; оборудования, используемого для творческой деятельности; дорогостоящих концертных инструментов (например: баян «Юпитер», аккордеон «Супита» и др.)	за каждый коллекционный инструмент	3

Примечания к таблице № 9:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в общеобразовательных и дошкольных учреждениях – по списочному составу на начало учебного года.

5.9.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя в отношении учреждений, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

5.9.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.9.1 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в школе, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении школы – за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.9.4. Группы по оплате труда руководителей учреждений в зависимости от суммы баллов, набранной по объемным показателям, определяются согласно таблице № 10.

Таблица № 10

Порядок отнесения учреждений к группе

по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5.9.5. За руководителем школы, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41.

6.6. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы) на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);
- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.7.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.8.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим

Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.7.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

6.7.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы) на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

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

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

6.7.5. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18, в группе 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

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

- часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;
- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, определяется путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его

недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников школы за счет средств областного и местного бюджетов осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников школы за счет средств, полученных школой от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру школы за счет средств, полученных школой от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств областного либо местного бюджета), в размерах и порядке, определенном:

- для руководителя – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;
- для заместителей руководителя, главного бухгалтера – руководителем школы в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда школы, сформированном за счет средств областного и местного бюджетов и средств, полученных школой от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания школы органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

7.3. Работникам школы может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- руководителю школы – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;
- работникам школы – руководителем школы в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя школы, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам школы являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного и местного бюджетов, определяемом школой самостоятельно.

7.4. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- в связи со смертью члена семьи;

- в связи со стихийным бедствием или другими чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, потоп и т.п.), приведшими к гибели имущества;
- в связи с длительной нетрудоспособностью;
- в связи с операцией, требующей больших материальных затрат;
- в связи с тяжелым материальным положением (мать или отец одиночка, инвалид, многодетная семья и пр.).

7.5. Материальная помощь может быть выплачена в размерах до 1 должностного оклада, ставки заработной платы не чаще чем 1 раз в квартал. Размер материальной помощи может быть назначен как в % к должностному окладу, ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

Раздел 8. Перечень должностей административно-управленческого персонала.

8.1. К административно-управленческому персоналу школы относятся:

- директор школы;
- заместитель директора школы;
- главный бухгалтер;

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в МБОУ СОШ № 20.

Раздел 1. Общие Положения.

1.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера является приложением к Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 20 (далее – школа) и определяет следующие виды надбавок и доплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальная помощь.

1.2. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Раздел 2. Порядок и условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливается на определенный период в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда (Приложение № 1) и выплачивается ежемесячно.

2.2. Размеры и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников устанавливаются

школой самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

2.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников выплачивается ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (учетный период).

2.4. Учетным периодом для расчета ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является учебный год.

2.5. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учетного периода, производится на основании приказа директора школы по представлению экспертной комиссии по оценке деятельности педагогических работников (далее по тексту «Комиссия»).

2.6. Комиссия в составе не более 7 человек создается по приказу директора школы на учебный год.

2.7. Комиссия состоит из представителей педагогических работников школы, администрации. Председатель Комиссии выбирается на заседании Комиссии из ее членов.

2.8. Заседания Комиссии проводятся один раз в год, в период с 20 по 31 августа.

2.9. По результатам работы Комиссии составляется протокол.

2.10. Аналитическими материалами для работы Комиссии служат материалы внутришкольного контроля, приказы по школе, Портфолио педагогических работников и другие документы.

2.11. Члены Комиссии по результатам анализа представленных материалов оценивают деятельность педагогических работников по каждому индикатору баллами в зависимости от степени достижения результатов, заполняют оценочные листы с выставлением количества баллов по каждому индикатору, суммируют их по критериям и подсчитывают общее количество баллов, набранных педагогическим работником.

2.12. Работе Комиссии предшествует работа по самооценке педагогического работника, который самостоятельно заполняет оценочный лист и передает его в Комиссию вместе с аналитическими материалами – Портфолио.

2.13. Оценочные листы, заполненные каждым педагогическим работником и Комиссией, протокол по результатам работы Комиссии передаются директору школы для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.14. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогического работника устанавливается при общей сумме набранных баллов не ниже 50.

2.15. Председатель Комиссии знакомит каждого педагогического работника с результатами работы Комиссии под личную подпись.

2.16. Директор школы на основании оформленного протокола по результатам работы Комиссии издает приказ об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

При определении денежного размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогического работника применяется следующий алгоритм:

- определяется денежное содержание одного балла – основного расчетного показателя для определения размера надбавки путем деления денежного выражения общего фонда средств, предусмотренных школе на выплату данной надбавки на общее количество баллов всех педагогических работников ($Фн./Сб$, где $Фн$ – фонд надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, $Сб$ – сумма баллов, набранных всеми педагогическими работниками);
- определяется размер надбавки в денежном выражении путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных педагогическим работником ($СН=Фн./Сб \times СБ$, где $СН$ – стимулирующая надбавка, $Фн$ – фонд надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, $Сб$ – сумма баллов, набранных всеми педагогическими работниками, $СБ$ – сумма баллов конкретного педагогического работника по критериям оценки).

2.17. В случае корректировки фонда средств, предусмотренных школе на выплату данной надбавки, в течение учебного года школа имеет право изменить размер надбавки на процент корректировки приказом, изданным с учетом мнения профсоюзного органа.

Раздел 3. Порядок и условия установления надбавки за качество выполняемых работ

3.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам школы (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в пределах фонда оплаты труда школы

3.1.1. Главному бухгалтеру за:

- профессиональное мастерство и высокие деловые качества, владение передовыми приемами и методами труда, устойчиво высокую производительность;
- овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей;
- творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- за выполнение разовых заданий руководителя, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за выполнение функций члена комиссии по размещению муниципальных заказов;
- за использование информационно-коммуникативных технологий;
- за системный подход к планированию и анализу деятельности;
- за разработку новых программ, положений для ведения бухгалтерской отчетности.

3.1.2. Заместителям директора:

- профессиональное мастерство и высокие деловые качества, владение передовыми приемами и методами труда, устойчиво высокую производительность;
- овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей;
- творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета школы;
- за личный вклад в повышение рейтинга школы;
- за организацию мероприятий по энергосбережению в школе;
- за использование информационно-коммуникативных технологий;
- за выполнение разовых заданий руководителя, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за выполнение функций члена различных комиссий в школе.

3.1.3. Остальным работникам:

- овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности;
- за самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и контроле;

- за использование информационно-коммуникативных технологий;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- за участие в общественной деятельности;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за участие в уборке прилегающей территории;
- за озеленение участков и уход за растениями;
- за участие в косметическом ремонте помещений, здания, оградительного забора и др;
- за оперативное устранение последствий аварийных ситуаций;
- за выполнение разовых заданий руководителя, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за выполнение функций члена различных комиссий в школе.

3.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплаты премий за основные результаты образовательной, хозяйственной деятельности по итогам работы за месяц (квартал, и др.).

4.1. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, надбавки и доплаты к нему, предусмотренные муниципальными нормативно-правовыми актами, положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 20.

4.2. Настоящий Порядок распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

4.3. Премирование направлено:

- на проявление особой ответственности и инициативы, существенно влияющих на повышение качества уставной деятельности школы;
- на укрепление финансово-экономического положения школы, рациональное использование и экономию средств;
- на усиление материальной заинтересованности работников в безупречном выполнении ими трудовых обязанностей по решению уставных задач.

4.4. Премирование осуществляется по итогам работы в целях поощрения за результаты труда, на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения школой уставных задач и принятых в связи с этим обязательств.

Источники средств премирования и условия их использования.

4.5. Премии могут выплачиваться из следующих источников:

- а) за счет бюджетных средств, экономии фонда оплаты труда;
- б) дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.6. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств школы по выплате должностных окладов, а также установленных надбавок и доплат.

4.7. Премирование работников осуществляется по результатам работы, для обеспечения которой предназначен используемый источник.

Основания для премирования.

4.8. Премирование по итогам работы за учетный период (месяц, четверть, полугодие, финансовый и учебный годы) распространяется на все категории персонала и осуществляется по следующим показателям и условиям.

Основанием для начисления премии работникам являются данные аналитической, статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета, приказов вышестоящих органов о деятельности школы, оценки руководителя.

4.9. Премирование работников производится по показателям в размере до 3 должностных окладов.

4.10. Показатели премирования:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- работа в творческих группах по апробации и внедрению передовых педагогических знаний, технологий;
- подготовку и разработку учебных и методических пособий, разработок;
- инновационная и экспериментальная работа;
- разработка индивидуальных авторских программ, элективных курсов, их реализация в образовательном процессе;

- выполнение с высоким качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей;
- подготовка победителей (призеров) городских, областных, Всероссийских олимпиад, смотров, конкурсов и др.;
- подготовку, организацию и участие в крупных, социально значимых проектах в установленной сфере деятельности;
- представление собственных методических разработок по воспитательным мероприятиям с классом;
- работу с электронным классным журналом и электронным дневником, АИС «Контингент», «Электронная школа»;
- участие в городских, областных, Всероссийских профессиональных конкурсах;
- работу по подготовке и формированию данных выпускников основной и средней школы в региональную информационную систему (РИС).

За счет средств, полученных от дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, премирование может производиться:

- к профессиональному празднику – Дню учителя и другим праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта);
- к торжественным и юбилейным датам работникам, достигшим возраста **50,55,60,65, 70** лет.
- премия за многолетний труд в ОУ в связи с выходом на пенсию.

Порядок назначения и выплаты премий.

4.11. Премирование работников осуществляется по решению директора школы в соответствии с настоящим Порядком с учетом мнения выборного органа и оформляется приказом по школе.

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

Выплачиваемые премии учитываются при исчислении всех видов средней заработной платы.

4.13. Премирование директора школы производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности школы.

4.14. Не подлежат премированию работники, получившие взыскание за нарушение трудовой дисциплины, правил ТБ и охраны труда, не исполнение либо халатное отношение к исполнению своих должностных обязанностей и др. При этом лишение премии производится за тот учетный период, в котором совершен проступок.

Раздел 5. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

5.1. К материальной помощи относятся выплаты социального характера, не связанные с трудовой деятельностью работников.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- руководителю школы – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

- работникам школы – руководителем школы в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя школы, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам школы являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного и местного бюджетов, определяемом школой самостоятельно.

5.3. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- в связи со смертью члена семьи;
- в связи со стихийным бедствием или другими чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, потоп и т.п.), приведшими к гибели имущества;
- в связи с длительной нетрудоспособностью;
- в связи с операцией, требующей больших материальных затрат;
- в связи с тяжелым материальным положением (мать или отец одиночка, инвалид, многодетная семья и пр.).

Материальная помощь не может быть выплачена по следующим медицинским показаниям: хронические болезни, аборт, операции по смене пола, венерические болезни (исключение – СПИД), лечение зависимости от алкоголя или наркотиков.

5.4. Материальная помощь может быть выплачена в размерах до 1 должностного оклада, ставки заработной платы не чаще чем 1 раз в год. Размер материальной помощи может быть назначен как в % к должностному окладу, ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

5.5. Решение о выплате материальной помощи работникам принимает директор школы самостоятельно.

5.6. Основанием для начисления материальной помощи конкретному работнику является приказ директора школы.

5.7. Для выплаты материальной помощи работник на имя директора школы пишет заявление, к которому прикладывает подтверждающие документы:

- копии свидетельств о рождении детей;
- копию свидетельства о смерти;

- копии необходимых документов, подтверждающих факт стихийного бедствия или другого чрезвычайного обстоятельства (справка МЧС или другого уполномоченного госоргана);

- копии договора с медицинской организацией о предоставлении платных услуг (операция), акты выполненных работ или чеки, подтверждающие понесенные материальные траты;

- копия справки, подтверждающая статус одиночки, документ о назначении группы инвалидности.

I. Критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников.

Критерий	Индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания результата
К-1: Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки «4», «5». И1-1.	Количество учащихся, получивших оценки «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся	Максимальный балл – 20. От 1 до 0,7 – 20б; от 0,69 до 0,40 – 15б; от 0,39 до 0,28 – 10б; от 0,27 до 0,1 – 5б; менее 0,10 – 0б.
	Наличие обучающихся, имеющих академическую задолженность по предмету по итогам учебного года И1-2.	Кол-во обучающихся	За каждого обучающегося отнимается по 20 баллов
	Наличие обучающихся, не получивших аттестат ООО и СОО (по результатам ГИА по предмету) И1-3.	Кол-во обучающихся	За каждого обучающегося отнимается по 30 баллов
	Результативность участия школьников во Всероссийских олимпиадах, входящих в перечень утвержденных Минобрнауки. И 1-4.	Кол-во обучающихся – победителей или призеров Всероссийских предметных олимпиад (приказы об итогах, копии грамот и т.д).	Всероссийский уровень: Победитель – 180б; Призер – 170б; Областной уровень: Победитель – 100б; Призер – 80; Городской уровень: Победитель – 50б; Призер – 30;

	<p>Результативность участия школьников в различных конкурсах, турнирах по предмету, инициируемых Управлением образования города И 1-5.</p>	<p>Наличие обучающихся победителей или призеров, лауреатов и дипломантов (приказы УО об итогах)</p>	<p>Гран-при – 20 баллов; Победитель (I место) – 20 баллов; Призер (II и III место) – 10 баллов.</p>
	<p>Результативность участия школьников в различных конкурсах, турнирах, конференциях по предмету, инициируемых областными ведомствами: Министерством общего и профессионального образования, областными домами творчества и т.д И 1-6.</p>	<p>Наличие обучающихся победителей или призеров, лауреатов и дипломантов (ксерокопии наградных документов, приказ об участии)</p>	<p>Победитель (I место) – 50 баллов; Призер (II и III место) – 30 баллов.</p>
	<p>Результативность участия школьников в различных конкурсах, турнирах, конференциях по предмету, инициируемых Министерством образования и науки РФ, ведомствами по рекомендации Минобрнауки РФ И 1-7.</p>	<p>Наличие обучающихся победителей или призеров, лауреатов и дипломантов (ксерокопии наградных документов, приказ об участии)</p>	<p>Победитель (I место) – 100 баллов; Призер (II и III место) – 50 баллов.</p>
	<p>Результативность участия школьников в различных конференциях по предмету, инициируемых</p>	<p>Наличие обучающихся победителей или призеров (приказы УО об итогах)</p>	<p>Победитель – 35 баллов; Призер – 20 баллов.</p>

	Управлением образования города И 1-8.		
	Результативность участия в городской спартакиаде школьников (для учителей физической культуры) И 1-9.	Место в общегородском зачете (по итогам работы за год, подтверждается документами УО или комитета по физкультуре и спорту Администрации города)	1-5 место: 50 баллов; 6-11 место: 30 баллов; 12-17 место: 5 баллов; 20 и ниже – отнимается 5 баллов.
К-2: Успешность внеурочной работы по предмету, проводимой за рамками функционала учителя-предметника и классного руководителя.	Организация работы с отстающими обучающимися И 2- 1.	Количество обучающихся, имеющих оценки «удовл» и «неуд» и занимающихся дополнительно с учителем, (подтверждается планом работы, расписанием, тетрадями дополнительных работ обучающихся с письменными работами за занятие). Положительная динамика должна подтвердиться результатами промежуточной аттестации обучающихся	5 б за каждого обучающегося
	Доля обучающихся по данному предмету, посещающих предметный факультатив и/или кружок по предмету (за рамками тарифицированных часов). И 2-2.	Количество обучающихся, имеющих положительные оценки по предмету и участвующие в факультативах и/или кружках (подтверждается планом работы, журналом	5 б за каждого обучающегося

	<p>Доля обучающихся, вовлеченных в социально-ориентированный или исследовательский проект, разработанный (инициированный) учителем. И 2-3.</p>	<p><i>учета и др. документами).</i> Количество обучающихся, участвующих в социально-ориентированном или исследовательском проекте (подтверждается планом реализации проекта, отчетом о проведенных мероприятиях, списком обучающихся). Не учитываются проекты, выполненные на классных часах, внеурочной деятельности.</p>	<p>5 б за каждого вовлеченного обучающегося + от 10 до 50 б за проект в зависимости от сложности и значимости проекта (определяется экспертной комиссией)</p>
	<p>Наличие утвержденного внутришкольного или межшкольного проекта (за рамками функционала классного руководителя): экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др. И 2-4.</p>	<p>Отчет (фото, видео материалы) по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества обучающихся, участвующих в них</p>	<p>Максимальный балл – 50. Межшкольный проект – 50б; Внутришкольный проект – 20б; Классный проект – 10б.</p>
	<p>Индивидуальная дополнительная работа с одаренными учащимися. И 2-5.</p>	<p>Количество одаренных учащихся, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа (Подтверждается документами: тетради, журнал учета,</p>	<p>10 б за каждого обучающегося</p>

		<i>выполненные индивидуальные задания, исследовательские работы, сертификаты обучения детей и т.д.)</i>	
	Самостоятельная организация поездок и экскурсий с обучающимися во внеурочное время (музеи города, театр, кинотеатр, экскурсии на предприятия города и т.д.) с оформлением соответствующих документов (кроме поездок, организованных совместно с туристическим агентством). И 2- 6.	Кол-во поездок в отчетный период	10 баллов за каждую
	Классное руководство. Взаимодействие с семьями обучающихся, относящихся к категории «группа риска». Требования: наличие индивидуального плана работы, ведение Журнала учета работы, педагогическое просвещение родителей (индивидуальные беседы с родителями и детьми, проведение инструктажей, привлечение родителей к общественной	Кол-во мероприятий в отчетный период. (Подтверждение работы: - Индивидуальный план сопровождения ученика; - Журнал учета бесед с учеником и родителями; - Протоколы и т.д.)	за 1 ученика – 50 баллов

	деятельности), посещение детей на дому. И 2-7.		
	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.) И 2-8.	Приказ по школе, материалы по реализации проекта.	до 10 баллов за каждый проект (с учетом персональной роли в педагогическом проекте – разработчик, участник и т.д)
	Организация и проведение внеклассных спортивно-массовых мероприятий между классами без участия учителей физкультуры И 2-9.	фотоотчет, сценарий и т.д., наличие отметки заместителя директора по ВР	30б за каждое мероприятие
	Проведение внеклассных мероприятий с привлечение родителей И 2-10.	фотоотчет, сценарий и т.д., наличие отметки заместителя директора по ВР	50 баллов за каждое мероприятие
	Организация открытых внеклассных мероприятий между классами И 2-11.	фотоотчет, сценарий и т.д., наличие отметки заместителя директора по ВР	20б за каждое мероприятие
	Правонарушения обучающихся, зафиксированное внешними по отношению к общеобразовательному учреждению службами И 2-12.	Количество	Отнимается 20 баллов за каждого обучающегося
	Наличие обучающихся, систематически пропускающих занятия без	Количество	Отнимается 20 баллов за каждого обучающегося

	уважительной причины. И 2-13.		
	Несоблюдение единых требований обучающихся и личная дисциплина классного руководителя (отсутствие контроля за соблюдением закона 273 – ФЗ, ст. 38. Форменная одежда). Отсутствие контроля за ведением дневников. И 2-14.	объяснительные, докладные, справки, приказы, аналитические материалы и т.д.	Минус 10 б (за каждую объяснительную) Отсутствие школьной формы – минус 5 баллов за каждого обучающегося Минус 20 б
	Пропаганда деятельности школы в СМИ разного уровня (не интернет), публикация творческих работ педагогов и обучающихся И 2-15.	соответствующий номер СМИ	70б
К-3: Результативность научно-методической деятельности.	Участие в научно-практических конференциях (форумах) по собственному педагогическому опыту. И 3-1.	Документ, подтверждающий участие в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника.	При статусе докладчика: Всероссийский уровень – 50б; Областной уровень – 30б; Городской уровень – 15б; При статусе участника: Всероссийский уровень – 5б; Областной уровень – 3б;
	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки (за рамками школьного плана). И 3-2.	Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т.п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации.	Обучение на курсах повышения или переподготовки: - в объеме до 36 часов –15 баллов; - в объеме 72-140 часов – 30 баллов; - в объеме переподготовки – 50 баллов.

	<p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах, инфицированных Управлением образования, Министерством общего и профессионального образования РО, Минобрнауки РФ И 3-3.</p>	<p>Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (II, III место) в профессиональных конкурсах различных направлений и уровней.</p>	<p>Всероссийский уровень: I место – 100б; II и III место – 50б; Областной уровень: I место – 50б; II и III место – 30б; Городской уровень: I место – 30б; II и III место – 20б; Сертификат или грамота за участие в конкурсах – 10 баллов.</p>
		<p>Участие в конкурсе «Учитель года»</p>	<p>Участие в городском этапе без призового места – 100 баллов; Призер городского этапа конкурса (I, II и III место) - 200 баллов; Лауреат городского этапа конкурса – 250 баллов; Участие в областном этапе конкурса без призового места – 250 баллов; Призер областного этапа конкурса (I, II и III место) - 400 баллов; Лауреат областного этапа конкурса – 500 баллов;</p>
		<p>Участие в конкурсе лучших учителей в рамках государственной программы «Развитие образования»</p>	<p>- участник - 150 баллов; - победитель муниципального этапа – 200 баллов; - победитель областного этапа – 250 баллов.</p>
	<p>Участие в инновационной деятельности. И 3-5.</p>	<p>Документ, подтверждающий статус участия в инновационной деятельности (член авторской группы, единственный автор инновации, участник</p>	<p>Максимальный балл – 50. Единственный автор, реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта – 50б; Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт – 10 баллов</p>

		внедрения инновации).	каждому члену группы, 15 баллов его руководителю;
	Обобщение и распространение своего педагогического опыта. И 3-6.	Выступления по обобщению педагогического опыта (творческие отчеты, доклады, презентации, мастер-классы и т.д.) на уровне: - города - области - РФ	За каждое выступление: 30б; 50б; 150б;
		Организация и проведение открытых мероприятий на уровне: - города - области - РФ	За каждое мероприятие: 30б; 80б; 100б;
		Публикации в различных печатных изданиях: - областного уровня - уровня РФ	По 30 баллов за каждую публикацию; По 50 баллов за каждую публикацию; (при условии представления на заседаниях ШМО, педсовете)
		Наличие собственных опубликованных в периодической печати методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе.	50 баллов за каждую разработку
К-4: Результативность	Степень готовности	Уровень, вид и	Организация собственной странички на сайте

коммуникативной деятельности.	<p>педагога к обобщению и распространению передового (в том числе собственного) педагогического опыта. И 4-1.</p>	<p>периодичность (частота) проведения консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров, статьи в СМИ.</p>	<p>(сайта, блога), регулярно обновляемой, с целью популяризации знаний об учебном предмете – 10б; Организация веб-консультаций для обучающихся – 10б; Организация веб-консультаций для родителей – 10б; Мастер-классы в виртуальном пространстве - 10б за каждый; Открытые уроки в виртуальном пространстве – 20 баллов за каждый; Наличие и реализация плана по самообразованию учителя (подтвержденного документально: выступление на МО, МС, педсовете и т.д) – 15б; (все набранные по данному показателю баллы суммируются).</p>
	<p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на характер деятельности педагога, поступивших в администрацию школы или Управление образования И 4-2.</p>	<p>Количество</p>	<p>минус 10б за каждую жалобу;</p>
	<p>Доля родителей (обучающихся) положительно оценивающих деятельность педагога. И 4-3.</p>	<p>Количество родителей (обучающихся) положительно оценивших деятельность педагога за период/ количество опрошенных (анкетирование самостоятельно организовано, проведено и</p>	<p>Максимальный балл -20. Субъективная оценка родителями (обучающимися) характера деятельности учителя, полученная в ходе анкетирования от 1 до 0,8 – 20б; от 0,79 до 0,6 – 15б; от 0,59 до 0,4 – 10б; от 0,39 до 0,2 – 5б; от 0,19 и менее – 0б.</p>

		<i>проанализировано учителем или классным руководителем)</i> Предоставляются анкеты.	
	Работа педагога в составе комиссий по проверке олимпиадных заданий по предмету, письменных работ ГИА-9, итогового сочинения, заданий части «С» ЕГЭ, жюри различных творческих конкурсов городского и областного уровней, общественная работа. И 4-4.	Проверка письменных работ ГИА-9, заданий части «С» ЕГЭ, итоговое сочинение; Работа педагога в составе комиссий по проверке олимпиадных заданий; Работа в жюри различных творческих конкурсов;	Максимальный балл – 20 (определяется экспертной комиссией по степени участия работника). Документом, подтверждающим работу, является копия приказа по школе, УО или Министерства (копии предоставляются работником)
К-5: Трудовая дисциплина. Работа с различной документацией.	Личные дела обучающихся. И 5-1.	Классный руководитель несвоевременно, с неоднократными напоминаниями: - вносит коррективы в случае выбытия (прибытия) учащегося; - оформляет л/д . Основания: приказы по школе, докладные записки, объяснительные работника по фактам нарушений	минус - 3б за каждое нарушение трудовой дисциплины;
	Классные журналы, дневники учащихся, планы воспитательной работы, Журналы учета	Наличие замечаний по ведению документации: -одно - два	минус: 10б; 20б;

<p>инструктажей и т.д. И 5-2.</p>	<p>- три - четыре - 5-7 замечаний более 8 Основания: приказы по школе, докладные записки, объяснительные работника по фактам нарушений</p>	<p>30б; 40б; 50б; 100б.</p>
<p>Рабочие программы учебных курсов, кружков, факультативов. И 5-3.</p>	<p>Педагог: - допустил много недочетов и замечаний; - сорвал срок сдачи.</p>	<p>минус 5б; минус 50 баллов</p>
<p>Ведение электронных дневников и электронных журналов И 5-4</p>	<p>Ведение электронных дневников и журналов на бесплатных интернет - ресурсах</p>	<p>20 баллов</p>
<p>Несвоевременное предоставление запрашиваемой информации (для отчетов в УО, отчеты на конец учебного года, четверти, полугодия, анализы промежуточной аттестации, контрольных работ, социальная работа, характеристики, соц. опросы и т.д) И 5-5</p>	<p>Основание: приказы по школе, докладные записки, объяснительные работника по фактам нарушений</p>	<p>Минус 50 б за каждое нарушение</p>
<p>И 5-6. Несвоевременное начало и окончание урока</p>	<p>Основание: приказы по школе, докладные записки, объяснительные работника</p>	<p>Минус 10 б за единичный случай 20 б – регулярные нарушения (ежемесячно)</p>

		по фактам нарушений	
	Замечания по дежурству по школе <i>И 5-7</i>	Основание: приказы по школе, докладные записки, объяснительные работника по фактам нарушений	Минус 5 б за каждое нарушение
	Отсутствие на рабочем месте во время урока без уважительной причины <i>И 5-8</i>	объяснительные, докладные, приказы и т.д	Минус 20 б
	Удаление обучающихся с уроков <i>И 5-9</i>	Основание: приказы по школе, докладные записки, объяснительные работника по фактам нарушений	Минус 20 б за каждое удаление
К-6: Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных.	Степень участия в разработке программных документов школы. <i>И 6-1.</i>	Разработка образовательной программы школы; Разработка программы развития школы; Разработка проектов развития школы; Разработка программ учебных курсов параллели классов, определенных направлений и др.;	По 3 балла за участие в разработке каждого программного документа.
	Разработка сценариев и проведение масштабных общешкольных мероприятий (первый и последний звонок, выпускной вечер и т.д.). <i>И 6-2.</i>	Количество мероприятий (подтверждается приказами по школе, фото и видео материалами и т.д). Подтверждается подпись заместителя директора по ВР	30 баллов за каждое мероприятие
	Организация мероприятий в микрорайоне, городе, повышающих имидж	Количество мероприятий (подтверждается приказами по школе, фото и видео	50 баллов за каждое мероприятие.

	школы (концерты, спектакли для родителей и жителей микрорайона, выставки, акции т.п.) И 6-3.	материалами и т.д)	
	Охват школьников горячим питанием (организованным за родительские средства) И 6-4.	Отчеты по школе	100-90% - 50 баллов; 89-60% - 40 баллов; 59-40% - 20 баллов; 39-30% - 5 баллов. Не учитываются обучающие, получающие питание бесплатно.
	Организация (участие) системных исследований (анкетирования, соц. опросы, рейтинги и т.д.), мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (портфолио, шкала достижений и т.д.) И 6-5.	Аналитические материалы, анкеты, портфолио и т.д.	Максимальный балл – 10

II. Критерии оценки результативности и качества труда учителя-логопеда.

Критерий	Индикатор	Схема расчета	Шкала оценивания результата
К-1: Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)	Доля обучающихся, посещающих логопедическую группу и получивших по русскому языку или чтению за период оценки «4», «5».	Количество учащихся, получивших оценки «4», «5» по итогам периода/численность обучающихся	Максимальный балл – 20. От 1 до 0,7 – 20б; от 0,69 до 0,40 – 15б; от 0,39 до 0,28 – 10б; от 0,27 до 0,1 – 5б; менее 0,10 – 0б.

	И1-1.		
	Наличие обучающихся, посещающих логопедическую группу и имеющих академическую задолженность по русскому языку или чтению по итогам учебного года И1-2.	Кол-во обучающихся	За каждого обучающегося отнимается по 20 баллов
	Доля обучающихся, выпущенных из логопедической группы с нормой речевого развития И1-3.	Не менее 80%. Подтверждается статистическими данными, результатами мониторинга, годовым отчетом.	10 баллов
	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды, созданной учителем-логопедом, требованиям ФГОС И1-4.	Результаты анализа с учетом обновления предметно-пространственной среды логопункта, в соответствии с возрастной группой обучающихся, с приложением фотоотчета.	10 баллов
	Организация мониторинга индивидуальных достижений ребенка И1-5.	Ведение педагогических наблюдений и портфолио на каждого ребенка (фиксация записей, наличие и актуальность достоверной информации)	в полном объеме – 10 б не в полном объеме - 5 б нет – 0 б
К-2: Успешность внеурочной работы по предмету, проводимой за рамками функционала учителя-логопеда	Доля обучающихся из числа посещающих логопедическую группу, с которыми организованы занятия предметного	Количество обучающихся, участвующих в факультативах и/или кружках (<i>подтверждается планом работы, журналом</i>)	5 б за каждого обучающегося

<p>факультатива и/или кружка (за рамками тарифицированных часов). И 2-1.</p>	<p><i>учета и др. документами).</i></p>	
<p>Доля обучающихся из числа посещающих логопедическую группу, вовлеченных в социально-ориентированный или исследовательский проект, разработанный (инициированный) учителем-логопедом. И 2-2.</p>	<p>Количество обучающихся, участвующих в социально-ориентированном или исследовательском проекте (подтверждается планом реализации проекта, отчетом о проведенных мероприятиях, списком обучающихся).</p>	<p>5 б за каждого вовлеченного обучающегося + от 10 до 50 б за проект в зависимости от сложности и значимости проекта (определяется экспертной комиссией)</p>
<p>Наличие утвержденного внутришкольного или межшкольного проекта (за рамками функционала учителя-логопеда): экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др. И 2-3.</p>	<p>Отчет (фото, видео материалы) по мероприятиям, проводимым в рамках проекта, с указанием количества обучающихся, участвующих в них</p>	<p>Максимальный балл – 50. Межшкольный проект – 50б; Внутришкольный проект – 20б; Классный проект – 10б.</p>
<p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (конкурсы, развлечения, создание образовательных проектов совместно с</p>	<p>фотоотчет, сценарий и т.д., наличие отметки заместителя директора по ВР</p>	<p>50 баллов за каждое мероприятие</p>

	семьей и т.д.) И 2-4.		
	Пропаганда деятельности школы в СМИ разного уровня (не интернет), публикация творческих работ педагогов и обучающихся И 2-5.	соответствующий номер СМИ	706
	Реализация программ, проектов, мероприятий для детей с особыми образовательными потребностями: детей с ограниченными возможностями здоровья, детей мигрантов, семей «группы риска» И2-6.	отчет по результатам реализации: аналитические и статистические материалы, тетради, журналы и т.д.	30 баллов
	Своевременная и качественная разработка рекомендаций по индивидуальной работе с детьми с особыми образовательными потребностями, особенностями здоровья, программ индивидуального сопровождения И2-7.	анализ работы, материалы ВШК	10 баллов
К-3: Результативность научно-методической деятельности.	Участие в научно-практических конференциях (форумах) по собственному	Документ, подтверждающий участие в конференции	При статусе докладчика: Всероссийский уровень – 50б; Областной уровень – 30б;

	<p>педагогическому опыту. И 3-1.</p>	<p>соответствующего уровня в статусе докладчика или участника.</p>	<p>Городской уровень – 15б; При статусе участника: Всероссийский уровень – 5б; Областной уровень – 3б;</p>
	<p>Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки (за рамками школьного плана). И 3-2.</p>	<p>Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т.п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации.</p>	<p>Обучение на курсах повышения или переподготовки: - в объеме до 36 часов – 15 баллов; - в объеме 72-140 часов – 30 баллов; - в объеме переподготовки – 50 баллов.</p>
	<p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах, финансируемых Управлением образования, Министерством общего и профессионального образования РО, Минобрнауки РФ И 3-3.</p>	<p>Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (II, III место) в профессиональных конкурсах различных направлений и уровней.</p>	<p>Всероссийский уровень: I место – 100б; II и III место – 50б; Областной уровень: I место – 50б; II и III место – 30б; Городской уровень: I место – 30б; II и III место – 20б; Сертификат или грамота за участие в конкурсах – 10 баллов.</p>
		<p>Участие в конкурсе «Учитель года»</p>	<p>Участие в городском этапе без призового места – 100 баллов; Призер городского этапа конкурса (I, II и III место) - 200 баллов; Лауреат городского этапа конкурса – 250 баллов; Участие в областном этапе конкурса без призового места – 250 баллов; Призер областного этапа конкурса (I, II и III место) - 400 баллов; Лауреат областного этапа конкурса – 500 баллов;</p>
		<p>Участие в конкурсе лучших учителей в рамках</p>	<p>- участник - 150 баллов; - победитель муниципального этапа – 200 баллов;</p>

		государственной программы «Развитие образования»	- победитель областного этапа – 250 баллов.
	Участие в инновационной деятельности. И 3-4.	Документ, подтверждающий статус участия в инновационной деятельности (член авторской группы, единственный автор инновации, участник внедрения инновации).	Максимальный балл – 50. Единственный автор, реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта – 50б; Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт – 10 баллов каждому члену группы, 15 баллов его руководителю;
	Обобщение и распространение своего педагогического опыта. И 3-5.	Выступления по обобщению педагогического опыта (творческие отчеты, доклады, презентации, мастер-классы и т.д.) на уровне: - города - области - РФ	За каждое выступление: 30б; 50б; 150б;
		Организация и проведение открытых мероприятий на уровне: - города - области - РФ	За каждое мероприятие: 30б; 80б; 100б;
		Публикации в различных печатных изданиях: - областного уровня - уровня РФ	По 30 баллов за каждую публикацию; По 50 баллов за каждую публикацию; (при условии представления на заседаниях ШМО, педсовете)

		Наличие собственных опубликованных в периодической печати методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе.	50 баллов за каждую разработку
	Разработка и использование собственных коррекционно-развивающих программ <i>ИЗ-6.</i>	Наличие программ, прошедших экспертизу на: - уровне городского методического объединения: - уровне области (ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО)	20 баллов; 40 баллов;
К-4: Результативность коммуникативной деятельности.	Степень готовности учителя-логопеда к обобщению и распространению передового (в том числе собственного) педагогического опыта. <i>И 4-1.</i>	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров, статьи в СМИ.	Организация собственной странички на сайте (сайта, блога), регулярно обновляемой, с целью популяризации знаний об учебном предмете – 10б; Организация веб-консультаций для обучающихся – 10б; Организация веб-консультаций для родителей – 10б; Мастер-классы в виртуальном пространстве - 10б за каждый; Открытые уроки в виртуальном пространстве – 20 баллов за каждый; Наличие и реализация плана по самообразованию учителя-логопеда (подтвержденного документально: выступление на МО, МС, педсовете и т.д) – 15б; (все набранные по данному показателю баллы суммируются).
	Наполнение информацией		до 10 баллов (определяется экспертной комиссией)

	по своему направлению работы школьного сайта И4-2.		
	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и\или обучающихся на характер деятельности учителя-логопеда, поступивших в администрацию школы или Управление образования И 4-3.	Количество	минус 10б за каждую жалобу;
	Доля родителей (обучающихся) положительно оценивающих деятельность учителя-логопеда. И 4-4.	Количество родителей (обучающихся) положительно оценивших деятельность учителя-логопеда за период/ количество опрошенных (анкетирование самостоятельно организовано, проведено и проанализировано) Предоставляются анкеты.	Максимальный балл -20. Субъективная оценка родителями (обучающимися) характера деятельности учителя-логопеда, полученная в ходе анкетирования от 1 до 0,8 – 20б; от 0,79 до 0,6 – 15б; от 0,59 до 0,4 – 10б; от 0,39 до 0,2 – 5б; от 0,19 и менее – 0б.
	Работа учителя-логопеда в составе жюри различных творческих конкурсов городского и областного уровней, общественная работа. И 4-5.	Работа в жюри различных творческих конкурсов;	Максимальный балл – 20 (определяется экспертной комиссией по степени участия работника). Документом, подтверждающим работу, является копия приказа по школе, УО или Министерства (копии предоставляются работником)
К-5: Трудовая дисциплина. Работа с	Своевременное оформление карт индивидуального	аналитические материалы, докладные, объяснительные	«Да» – 10 баллов; «Нет» - минус 10 баллов

различной документацией.	развития ребенка и ознакомление с ними законных представителей обучающихся И5-1.	и т.д.	
	Рабочий журнал, тетради учащихся, планы работы, Журналы учета инструктажей и т.д. И 5-2.	Наличие замечаний по ведению документации: -одно - два - три - четыре - 5-7 замечаний более 8 Основания: приказы по школе, докладные записки, объяснительные работника по фактам нарушений	минус: 10б; 20б; 30б; 40б; 50б; 100б.
	Рабочие программы. И 5-3.	Учитель-логопед: - допустил много недочетов и замечаний; - сорвал срок сдачи.	минус 5б; минус 50 баллов
	Несвоевременное предоставление запрашиваемой информации (для отчетов в УО, отчеты на конец учебного года, четверти, полугодия, анализы промежуточной аттестации, контрольных работ, социальная работа, характеристики, соц.	Основание: приказы по школе, докладные записки, объяснительные работника по фактам нарушений	Минус 50 б за каждое нарушение

	опросы и т.д) <i>И 5-4</i>		
	Несвоевременное начало и окончание занятия <i>И 5-5.</i>	Основание: приказы по школе, докладные записки, объяснительные работника по фактам нарушений	Минус 10 б за единичный случай 20 б – регулярные нарушения (ежемесячно)
	Опоздания на работу, несвоевременный уход с рабочего места <i>И 5-6</i>	объяснительные, докладные, приказы и т.д	Минус 20 б
К-6: Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных.	Степень участия в разработке программных документов школы. <i>И 6-1.</i>	Разработка образовательной программы школы; Разработка программы развития школы; Разработка проектов развития школы; Разработка программ учебных курсов параллели классов, определенных направлений и др.;	По 3 балла за участие в разработке каждого программного документа.
	Разработка сценариев и проведение масштабных общешкольных мероприятий (первый и последний звонок, выпускной вечер и т.д.). <i>И 6-2.</i>	Количество мероприятий (подтверждается приказами по школе, фото и видео материалами и т.д). Подтверждается подпись заместителя директора по ВР	30 баллов за каждое мероприятие
	Организация мероприятий в микрорайоне, городе, повышающих имидж школы (концерты, спектакли для родителей и жителей микрорайона,	Количество мероприятий (подтверждается приказами по школе, фото и видео материалами и т.д)	50 баллов за каждое мероприятие.

	выставки, акции т.п.) И 6-3.		
	Организация (участие) системных исследований (анкетирования, соц. опросы, рейтинги и т.д.), мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (портфолио, шкала достижений и т.д.) И 6-4.	Аналитические материалы, анкеты, портфолио и т.д.	Максимальный балл – 10

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза МБОУ СОШ № 20 заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2019 года работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п-п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
						Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, освобожденных от тяжёлых физических работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране	ч.	54ч	2019г	Комиссия по проверке знаний по охране труда				

	труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»								
2.	Обновление уголка по охране труда.			В течение года.	Зам. директора по АХР				
3.	Разработка и утверждение контингента профессий, подлежащих периодическому медицинскому осмотру в 2019 году	ч	56	Январь 2019	Директор				
4.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.			Весна Осень 2019г.	Зам. директора по АХР				
5.	Утверждение состава комиссии по проверке знаний по охране труда сотрудников	Чел.		август	Директор, ПК				
II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
6.	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления			май -август	Зам. директора по АХР				
7.	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.			май -август	Зам. директора по АХР				
8.	Ревизия ламп освещения			В течение года.	Зам. директора по АХР				
9.	Ревизия систем водоснабжения, канализации и отопления.			В течение года.	Зам. директора по АХР				

III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ									
10.	Периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России № 302н от 12.04.2011	Ч.	56	май	Директор				
IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ									
11.	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлением Министерства труда России в 1997-2001 гг. с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39.	Шт.	Перчатки, рукавицы	В течение года.	Зам. директора по АХР				
12.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.	Шт.	мыло	В течение года.	Зам. директора по АХР				
13.	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты			В течение года.	Зам. директора по АХР				
V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ									
14.	Разработка новых и обновление имеющихся инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.			июнь-июль	Зам. директора по АХР				
15.	Обеспечение свободного доступа к			постоянно	Зам. директора по				

	первичным средствам пожаротушения				АХР				
16.	Организация обучения сотрудников и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			не менее 2-х раз в год	Зам. директора по УВР				
17.	Содержание запасных эвакуационных выходов в свободном доступе к ним.			постоянно	Зам. директора по АХР				
18.	Испытание электрооборудования			май-август	Зам. директора по АХР				
19.	Испытание пожарных кранов			май-август	Зам. директора по АХР				
20.	Зарядка огнетушителей и поверка			май-август	Зам. директора по АХР				
21.	Испытание огнезащиты чердачного помещения			май-август	Зам. директора по АХР				
22.	Обучение пожарному минимуму для руководителей, лиц ответственных за пожарную безопасность			январь	Директор, зам. директора по АХР				

