

Директор
МБОУ «Школа № 112»



Галдаев Е.В.)

Председатель ПК
МБОУ «Школа № 112»

 (Мнаçаканян С.О.)

«25» ноября 2021 г.
МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Школа № 112»
с 25.11.2021 по 24.11.2024

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

Регистрационный № 16446/21-1833
от 21.12.2021г.

город Ростов-на-Дону
(2021 год)

І. 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 города Ростова-на-Дону «Школа №112»

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»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице директора МБОУ «Школа № 112» Галдаева Евгения Витальевича;

работники образовательной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «Школа № 112» Мнацаканян Стеллы Олеговны.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2024 год включительно.

II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Российской Федерации работникам гарантируются: государственное содействие системной организации нормирования труда, применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

2.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме по безналичному расчету.

Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца.

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

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

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

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.

2.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); 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, выплаты за результативность.

2.3. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется "ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам". выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

2.4. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей не должна зависеть от количества обучающихся в классе.

2.5. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.
- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

2.6. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

2.7. 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.

2.8. Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации 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. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

2.9. 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.

2.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

2.11. Согласно статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателя об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.12. 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 бюджетной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при получении соответствующего образования – со дня предъявления документа об образовании.

2.13. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

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

2.15. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке, с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

2.16. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

2.17. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата 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.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

2.18. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по той же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3. Стороны договорились, что:

3.1. 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.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. 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.

3.2.2. При заключении трудового договора при поступлении на работу запрашивать документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ), а также статьей 351 Трудового кодекса РФ, при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

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

3.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 65 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.

3.2.4. 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.

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

3.2.6. 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.

3.2.7. 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 со статьей 84.1 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.2.8. 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 (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (18 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии со статьей 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ) – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.11. В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.2.12. 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.

3.2.13. 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).

3.2.14. 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.

3.2.15. 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.

3.2.16. 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.

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

3.2.18. 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).

3.2.18. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

3.3. 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.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (18 часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

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

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

4.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их 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.

4.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации,

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.

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

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

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

4.8. 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.

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

4.10. 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.

4.11. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

4.12. 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.

4.13. 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 образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.14. 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, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

4.16. 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 образовательной организации.

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

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

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

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

4.18. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

4.19. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Skype и WhatsApp.

4.20. Работодатель обеспечивает работников всем необходимым оборудованием и программами для выполнения работы удаленно. Они передаются работникам по акту приема-передачи.

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

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

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

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

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

4.23. 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 (в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

4.25. 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).

Личные дела работников хранятся в архиве школы 75 лет.

4.26. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарных дней;

- рождения ребенка – 3 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

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

4.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.29. 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 – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

4.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

4.32.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

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 и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.5. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.6. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

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*.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий

труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (№ 426-ФЗ от 28.12.2013, № 421-ФЗ от 28.12.2013).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

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

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

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

6.1.8. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

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

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных медицинских осмотров и диспансеризации персонала на рабочих местах и периодических ежегодных медицинских осмотров работников за счет работодателя.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.13. *Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.*

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

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

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

6.1.17. Соблюдать требования пожарной безопасности, выполнять предписания постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.1.18. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду.

6.1.19. Проводить обучение работников мерам пожарной безопасности.

6.1.20. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, не допускать их использование не по назначению.

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

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений *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 образовательной организации, 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. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. 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.

7.3.9. 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 образовательной организации 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 организации (статья 144 ТК РФ);*
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (*в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)*) (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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 № 1 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 организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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 образовательной организации, 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 образовательной организации 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 и 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 образовательной организации.

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 образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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 образовательной организации.

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 (*либо на условиях, определенных сторонами*).

От работодателя:

Директор
МБОУ «Школа №112»

_____ Галдаев Е.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«25»_ноября_20 21г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации МБОУ «Школа №112»

_____ Мнацаканян С.О.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. «25» ноября 2021 г.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Ростова-на-Дону
«Школа № 112»**

Приказ

«27» августа 2021 г.

№ 149

г. Ростов-на-Дону

Об утверждении штатного расписания,
положений по оплате труда работников
школы, компенсационных выплат

В соответствии с Постановлением администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 г. № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» с целью проведения тарификации работников МБОУ «Школа № 112» с 01.09.2020 года, повышения эффективности работы педагогических работников, специалистов и служащих, работников МОП, обеспечения реализации целей и задач деятельности учреждения, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 01.09.2020 г.:
 - 1.1. Штатное расписание и объемные показатели учреждения (приложение № 1);
 - 1.2. Тарификационный список (приложение № 2)
 - 1.3. Положение об оплате труда работников школы (приложение № 3)
 - 1.4. Положение о выплатах компенсационного характера работников школы (новая редакция) (приложение № 4);
 - 1.5. Положения о выплатах стимулирующего характера работников школы (приложение № 5);
 - 1.6. Положение о премировании работников школы (приложение № 6);
 - 1.7. Положения о выплате материальной помощи (приложение № 7);
 - 1.8. Положение об установлении надбавок за результативность и качество работы (приложение № 8);
 - 1.9. Положение о персональном повышающем коэффициенте (приложение № 9).
2. Возложить дополнительные обязанности, не связанные с основной деятельностью и утвердить соответствующие компенсационные выплаты на следующих работников согласно таблице:

№№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Наименование надбавки	Пункт компен- сацион- ных надбав- ках	%
1	Азикова Людмила Васильевна	Учитель математики	За проверку тетрадей	3	7
			За заведование кабинетом	4	5
			Руководитель методического объединения	6	10
			За классное руководство	1	5
2	Артуньян Елена Владимировна	Учитель английского языка	За заведование кабинетом	4	10
			Руководитель методического объединения	6	10
			За классное руководство	1	10
3	Ахмедов Малик Назими оглы	Учитель физической культуры	За заведование кабинетом	4	15
			Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	11	20
4	Влас Кристина Георгиевна	Учитель английского языка	За проверку тетрадей	3	10
			За заведование кабинетом	4	10
5	Газзаева Зоя Андреевна	Учитель математики	За проверку тетрадей	3	7
			За заведование кабинетом	4	5
			Руководитель методического объединения	6	10
			За классное руководство	1	5
6	Ганжа Алла Петровна	Учитель музыки	За заведование кабинетом	4	15
7	Гергель Лилия Сергеевна	Учитель	Секретарь педагогического совета	6	15
			За классное руководство	1	5
		Заместитель	За организацию инклюзивного	9	10

		директора по УВР	образования		
			За ведение АИС Контингента	20	50
			За работу по противодействию коррупции	23	5
8	Германова Ника Максимовна	Учитель музыки	За заведование кабинетом	4	15
9	Гончарова Галина Анатольевна	Учитель химии	За заведование кабинетом	4	10
			Руководитель методического объединения	6	10
			За классное руководство	1	5
10	Григорьева Ираида Александровна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	2	10
			За заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	10
11	Григорьев Руслан Юрьевич	Преподаватель-организатор ОБЖ	За заведование кабинетом	4	15
12	Гриценко Екатерина Васильевна	Учитель русского языка и литературы	За проверку тетрадей	3	15
			За заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	5
			Руководитель методического объединения	6	10
13	Давидян Эллада Башировна	Учитель биологии	За заведование кабинетом	4	10
			За классное руководство	1	5
		Зам.директора по ВР	Ответственный за организацию летнего отдыха детей	13	5
			Ответственный за организацию и проведение социально-педагогического мониторинга	24	15
			Ответственный за организацию общественно-полезного труда	12	20
14	Дерягина Татьяна Владимировна	Учитель географии	За заведование кабинетом	4	10
			За классное руководство	1	5
		Зам.директора по	Ответственный за написание рабочих	15	10

		УВР	программ		
			Организация инклюзивного образования	9	20
			Аттестация учителей	8	10
			Ответственный за питание	19	30
15	Дронова Виктория Викторовна	учитель математики	За проверку тетрадей	3	7
			Заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	5
			За выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям (при их отсутствии в штатном расписании) выполнение отдельных функций не входящих в должностную инструкцию (ответственный за питание)	19	15
16	Ермакова Вера Яковлевна	Учитель русского языка и литературы	За классное руководство	1	5
			Заведование кабинетом	4	10
17	Ермакова Нина Николаевна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	2	10
			За заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	5
			За работу в особых условиях	2.6	10
18	Ефременко Александра Анатольевна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	2	15
			За заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	10
19	Жарких Иван Владимирович	Учитель физической культуры	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	2.6	20
20	Жерновая Марина Геннадьевна	Учитель англ.языка	За проверку тетрадей	3	7
			За заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	5
21	Зиненко Ирина Николаевна	Учитель	За проверку тетрадей	3	5

		английского языка	За заведование кабинетом	4	5
22	Зиненко Евгений Григорьевич	Учитель физической культуры	За заведование спортивным залом	5	10
			За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	11	20
23	Иванов Игорь Александрович	Учитель физики	За проверку тетрадей	3	7
			За заведование кабинетом	4	10
24	Кан Лилия Исламовна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	2	10
			За заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	10
			За работу в особых условиях	2.6	10
25	Коцобан Наталья Филипповна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	2	10
			За заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	5
			За работу в особых условиях	2.6	10
26	Крикунова Ирина Яковлевна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	2	10
			За классное руководство	1	10
			За заведование кабинетом	4	5
27	Курдесова Галина Анатольевна	Учитель информатики	За заведование кабинетом	4	15
			Создание и сопровождение базы данных ЕГЭ	20	10
			За классное руководство	1	5
28	Лепехина Юлия Витальевна	учитель русского языка и литературы	За проверку тетрадей	3	15
			Заведование кабинетом	4	5
29	Литвинова Дарья Андреевна	Учитель начальных классов	За работу в особых условиях труда	2.6	10
			За классное руководство	1	10
			За заведование кабинетом	4	10
			За проверку тетрадей	2	15

30	Мякеля Екатерина Анатольевна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	2	15
			За классное руководство	1	5
			За заведование кабинетом	4	10
31	Мамаева Ольга Михайловна	Учитель биологии	За классное руководство	1	5
32	Меметов Сервер Сабриевич	учитель физической культуры	За заведование кабинетом	4	15
33	Меметова Гулнора Исламовна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	2	10
			Заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	10
34	Михайлова Алёна Васильевна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	2	15
			Заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	5
35	Млтыхян Валентина Ивановна	Учитель русского языка и литературы	За проверку тетрадей	3	15
36	Морозова Людмила Владимировна	Учитель технологии	Заведование кабинетом	4	5
			Руководитель методического объединения	6	10
37	Мнацакян Стелла Олеговна	Учитель английского языка	За проверку тетрадей	2	5
			За классное руководство	1	5
			За работу в особых условиях	2.6	10
38	Пашаян Карина Бениковна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	2	15
			За классное руководство	1	5
			За заведование кабинетом	4	5
39	Печенкина Мария Александровна	Учитель русского языка и литературы	За проверку тетрадей	3	15
			За классное руководство	1	5
40	Полинская Елена Сергеевна	Учитель русского языка и литературы	За проверку тетрадей	3	15
			Заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	5
			За работу в особых условиях	2.6	10
41	Почечуева Елена Сергеевна	Учитель биологии	За классное руководство	1	5

			За заведование кабинетом	4	15
42	Резникова Вероника Юрьевна	Учитель начальных классов	За классное руководство	1	5
			За заведование кабинетом	4	5
43	Рекунова Елена Николаевна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	3	15
			Заведование кабинетом	4	10
			За классное руководство	1	5
		Заместитель директора по УВР	Организация инклюзивного образования	9	15
			Ответственный за организацию и проведение социально-педагогического мониторинга	24	15
			Ответственный за организацию летнего отдыха детей	13	10
За выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям (при их отсутствии в штатном расписании) выполнение отдельных функций не входящих в должностную инструкцию (ведение интерактивного дневника)	20	25			
44	Рыбак Галина Викторовна	Учитель истории и обществознаний	Заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	5
			Руководитель методического объединения	6	10
			За работу в особых условиях	2.6	10
45	Рябенская Инна Валерьевна	Учитель физики	За классное руководство	1	5
			За проверку тетрадей	3	15
			За заведование кабинетом	4	15
46	Сивопляс Вера Васильевна	Учитель математики	За проверку тетрадей	3	7
			Заведование кабинетом	4	5

			За классное руководство	1	5
47	Тимощенко Елена Ивановна	Учитель английского языка	За заведование кабинетом	4	5
48	Тимощук Анна Андреевна	Учитель русского языка и литературы	За проверку тетрадей	3	15
49	Троян Наталья Петровна	Учитель русского языка и литературы	За проверку тетрадей	3	15
			Заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	10
			Руководство методическим объединением	6	10
50	Труфанова Елена Григорьевна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	2	10
			Заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	10
			За работу в особых условиях	2.6	10
51	Унгер Святослав Эдуардович	Учитель истории и обществознания	Заведование кабинетом	4	10
			За классное руководство	1	5
			За работу в особых условиях	2.6	10
52	Цыганкова Валентина Васильевна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	3	15
			Заведование кабинетом	4	5
			За классное руководство	1	5
			За работу в особых условиях	2.6	20
			Ответственный за организацию летнего отдыха	13	10
53	Чайка Екатерина Борисовна	Учитель математики	За проверку тетрадей	3	7
54	Чистилин Иван Федорович	Учитель географии, технологии	Заведование мастерскими	5	15
			Заведование кабинетом	4	15

			Организация общественно-полезного труда	12	25
			За оборудование кабинетов, ремонт пособий	20	100
55	Чупик Людмила Юрьевна	Учитель русского языка и литературы	За проверку тетрадей	3	15
			Заведование кабинетом	4	15
			За классное руководство	1	10
			За работу в МО	6	10
56	Шведченко Марина Михайловна	Учитель ИЗО	Заведование кабинетом	4	15
			За классное руководство	1	5
57	Шишлов Сергей Николаевич	учитель физической культуры	Заведование спортивным залом	5	10
			Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	11	20
			Руководитель методического объединения	6	10
58	Юркова Любовь Федоровна	Учитель начальных классов	За проверку тетрадей	2	10
			Заведование кабинетом	4	15
			За классное руководство	1	10
			Руководитель методического объединения начальных классов	6	15
			За работу в особых условиях	2.6	20
59	Наумов Сергей Борисович	Инструктор по физической культуре	Педагогическим работникам, работающим с трудными подростками и детьми из социально-неблагополучных семей, в т.ч. учителям, выполняющим функции классных руководителей за организацию работы по охране прав детства (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства)	21	15
			За выполнение работ по нескольким	20	50

			смежным профессиям и специальностям (при их отсутствии в штатном расписании) выполнение отдельных функций не входящих в должностную инструкцию (благоустройство здания и территории, обеспечение бесперебойной работы ФОКа)		
			Организация общественно-полезного труда	12	30
61	Нишева Лилия Сергеевна	Зам.директора по АХЧ	За работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг	22	30
			За интенсивность, напряженность в работе	29	60
			За работу по озеленению	20	50
61	Перетьячко Ольга Александровна	Старший методист	За интенсивность, напряженность в работе	29	100
			За организацию и проведение социально-педагогического мониторинга	24	20
62	Яковенко Ольга Александровна	Главный бухгалтер	За интенсивность, напряженность в работе	29	130
63	Ерашова Юлия Анатольевна	Зам.главного бухгалтера	За работу с пенсионным и другими фондами	23	40
			За работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг	22	25
64	Рябенко Елена Романовна	Бухгалтер	Ответственная за мониторинг	20	30
			За работу с фондами	23	10
			За работу с архивом	17	10

65	Волкова Наталья Семеновна	Секретарь	За работу с архивом	17	20
			За работу с ФИС ФРДО	20	50
			За выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям (при их отсутствии в штатном расписании) выполнение отдельных функций не входящих в должностную инструкцию (ведение различных баз данных, мониторингов, АИС-контингента)	20	100
			За ведение делопроизводства	16	20

3. С учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов установить персональный коэффициент с 01.09.2020 г. по 31.08.2021 г. к ставке заработной платы следующим работникам:

Заместителю главного бухгалтера Ерашовой Ю.А. – 2

Секретарю Волковой Н.С. – 2

Инженеру-электроннику Лозину А.М. – 2

Экономисту Рябенко Е.Р. – 2

Старшему методисту Перетяцько О.А. – 2

Педагогу-дефектологу Валуйсковой И.В. – 1

Ведущему специалисту по закупкам Пономаревой Т.В. – 1,5

Инструктору по физической культуре Наумову С.Б. – 1,2

4. Яковенко О.А., главному бухгалтеру провести тарификацию сотрудников МБОУ «Школа № 112» на 2021-2022 учебный год на основании материалов работы комиссии.

5. Ковтун С.Г., начальнику отдела кадров в срок до 20.09.2021 г. оформить дополнительные соглашения к трудовым договорам сотрудников МБОУ «Школа № 112».

6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «Школа № 112»

Е.В. Галдаев

Согласовано

Утверждаю

Председатель ПК

Директор МБОУ «Школа № 112»

Мнацаканян С.О.
« 27» августа 2021г.

Е.В. Галдаев

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников МБОУ города Ростова-на-Дону
«Школа № 112»

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ «ШКОЛА
№ 112»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Школа № 112», (далее МБОУ), регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ и основывается на Постановлении администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону»

2. Положение включает в себя:

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

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей с учетом показателей эффективности деятельности учреждения;

особенности оплаты труда и продолжительности рабочего времени педагогических работников МБОУ.

Другие вопросы оплаты труда.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств областного и муниципального бюджетов, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

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

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

6. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями

отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

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

Размеры должностных окладов работников МБОУ устанавливаются в соответствии с постановлением.

8. *Выплаты компенсационного характера работникам МБОУ устанавливаются согласно Положению о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 112».*

9. *Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ устанавливаются согласно Положению о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 112».*

10. *Выплаты надбавок за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБОУ устанавливаются согласно Положению об установлении надбавок за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 112».*

11. *Премирование работников МБОУ за качественную и результативную работу осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников МБОУ «Школа № 112».*

12. *Оказание материальной помощи работникам МБОУ осуществляется в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 112»*

Раздел 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ, РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников МБОУ общепрофессиональных профессий устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону»

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня «Должности

педагогических работников»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; старший вожатый; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель: общеобразовательные учреждения и учреждения дополнительного образования детей; дошкольные образовательные учреждения	8027 9213
2.	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-психолог социальный педагог; тренер преподаватель: общеобразовательные учреждения и учреждения дополнительного образования детей; дошкольные образовательные учреждения	8417 9661
3.	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер преподаватель: общеобразовательные учреждения и учреждения дополнительного образования детей; дошкольные образовательные учреждения	8828 10135
4.	4-й квалификационный уровень	Преподаватель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель логопед (логопед); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; педагог-библиотекарь, : общеобразовательные учреждения и учреждения дополнительного образования детей; дошкольные образовательные учреждения	9262 9517

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

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской, практикой (производственной, учебной)	

		и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей: в учреждениях I-II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III-IV групп по оплате труда руководителей	8632 8217
2.	2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы, и учреждения дополнительного образования: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): отдела, отделения, лаборатории, кабинета, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений: в учреждениях I-II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III-IV групп по оплате труда руководителей	9064 7725

Примечания к [подпункту 1.1.4:](#)

Заведующим библиотеками муниципальных образовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, размер должностного оклада устанавливается как для руководителей структурных подразделений 1-го квалификационного уровня.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

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

№ п/п	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-я квалификационная группа	Учреждения, обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования (муниципальное казенное учреждение Информационно-аналитический центр образования города Ростова-на-Дону)	17666
2.	2-я квалификационная группа	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	16056

3.	3-я квалификационная группа	Учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей	14600
4.	4-я квалификационная группа	Учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей	13272

1.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на **10-20** процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала).

1.6. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей (из числа педагогических работников) производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории по педагогической должности и соответствия требованиям квалификационных характеристик по должности «руководитель», «заместитель руководителя», утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.7. Заключению трудового договора с руководителем муниципального образовательного учреждения на новый срок предшествует процедура аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и на условиях, определяемых Управлением образования города Ростова-на-Дону.

Заключению трудового договора с кандидатом на должность руководителя муниципального образовательного учреждения предшествует процедура аттестации на соответствие требованиям, предъявляемым к должности «руководитель», в порядке и на условиях, определяемых Управлением образования города Ростова-на-Дону.

Раздел 4. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МБОУ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

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

4.2. Отнесение МБОУ к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Образовательные учреждения			

1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
5.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6.	Превышение плановой (проектной) мощности по количеству обучающихся, комплектованию по классам (группам) в образовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
7.	Наличие групп продленного дня		20
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
14.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой, буфета с горячим питанием		15
19.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, и дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
22.	Наличие действующих учебно - производственных мастерских	за каждую оборудованную мастерскую	10
23.	В общеобразовательных учреждениях за работу в режиме «полного дня» или в 2 смены с контингентом обучающихся не менее 10 процентов от общего количества обучающихся	за каждый класс	10
25.	За наличие на базе образовательного учреждения пункта ЕГЭ и ГИА-9	за проведение 1 экзамена (по сведениям предыдущего учебного года)	15
26.	За 100 процентов обеспеченности обучающихся учебной литературой и учебными пособиями	по состоянию на 01 сентября текущего учебного года	10

4.3. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно учредителем муниципальных учреждений (Управление образования города Ростова-на-Дону), в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в [пункте 4.2](#) настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено муниципальным органом управления по ведомственной подчиненности учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается муниципальным органом управления, осуществляющим функции и полномочия учредителя для муниципального учреждения.

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

в общеобразовательных учреждениях - по списочному составу на начало учебного года;

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

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения; учреждения дошкольного и дополнительного образования; межшкольные учебно-производственные комбинаты; учебные компьютерные центры	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Раздел 5. ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам МБОУ:

5.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

5.1.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом МБОУ. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

5.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ 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 заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов местного самоуправления городских округов, муниципальных районов в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов, информационно-аналитического центра), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с [подпунктом 5.1.1 пункта 5.1](#) настоящего раздела;

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно

осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

5.3.2. Руководитель МБОУ в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Контингент	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,06	0,05	0,03

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

для профессоров, докторов наук – 0,08;

для доцентов, кандидатов наук – 0,07;

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

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются для:

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

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

лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям "ассистент, преподаватель".

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

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

Раздел 6. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В МБОУ

6.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений установлена Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена [Приказом](#)

Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

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

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

6.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

6.5. Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.6. Учителям МБОУ, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за

ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

6.7. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

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

6.9. При установлении учителям и преподавателям, для которых МБОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

6.11. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений, не указанных в Приказе 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», составляет 40 часов в неделю, если иное не предусмотрено законодательством.

6.12. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в [пункте 6.8](#), осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя МБОУ по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по

совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

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

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

6.15. Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо иным отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

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

Раздел 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Руководителю МБОУ, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

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

№ п/п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
1	2	3
1.	до 50,0	до 3,0
2.	свыше 50,0 до 100,0	до 4,0
3.	свыше 100,0 до 150,0	до 5,0
4.	свыше 150,0	до 6,0

7.1.2. Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается органом исполнительной власти Ростовской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя государственного учреждения Ростовской области. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

7.1.3. Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

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

7.1.4. При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

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

7.1.6. В исключительных случаях по решению отраслевого органа Администрации города Ростова-на-Дону, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципальных образовательных учреждений, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, для учреждений, передаваемых в собственность муниципалитета, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

7.2. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

7.3. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, пединститутов (университетов) должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование; педучилищ и музыкальных училищ – как работникам, имеющим среднее музыкальное образование

Согласовано

Утверждаю

Председатель ПК

Директор МБОУ «Школа № 112»

Мнацаканян С.О.
« 27» августа 2021г.

Е.В. Галдаев

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 112»

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат компенсационного характера работникам
МБОУ города Ростова-на-Дону «Школа № 112»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение об установлении выплат компенсационного характера работникам МБОУ «Школа № 112» (далее - МБОУ) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников МБОУ в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

Выплаты компенсационного характера, устанавливаются коллективным договором МБОУ в соответствии с Постановлением администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» и настоящим Положением.

1.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в обязательном порядке включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. В соответствии с Постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в данном Положении

2.4. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к постановлению.

2.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, устанавливается в соответствии с приложением № 5 к постановлению.

2.6. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются

в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	2	3
4.	За индивидуальное обучение на дому больных детей – хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогическим работникам	20

Примечание к [подпункту 2.6.3.](#)

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

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	2	3
1.	Работникам за классное руководство: 1-4 классов 5-11 классов	до 20 до 25
2.	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям (преподавателям) за проверку письменных работ по: – русскому языку, литературе; – математике; – иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, основам безопасности жизнедеятельности, музыкальной литературе,	до 20 до 15 до 10

	аранжировке (урокам музыки)	
4.	Работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 15
5.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами, спортивными залами, театрами, музеями, «живыми уголками», «зелеными уголками» и другими учебно-воспитательными объектами	до 25
6.	Работникам учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях, экспертных, методических и педагогических советах: руководитель; секретарь	до 20 до 15
7.	Работникам учреждений в составе: аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях; экспертных групп по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	10 15
8.	Работникам учреждений за работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности: руководитель; секретарь	до 20 до 15
9.	Работникам за организацию инклюзивного образования	до 30
10.	Учителям (преподавателям) за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими; при наличии комбинированных мастерских	до 25 до 40
11.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	до 100
12.	Работникам за организацию трудового обучения, общественно - полезного, производительного труда и профориентацию	до 50
13.	Работникам за: руководство летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами; участие в государственной итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ГИА и других формах независимой аттестации (на период проведения)	до 35 до 20
14.	Руководителям, заместителям руководителей образовательных учреждений за организацию на базе учреждения пунктов проведения государственной итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ГИА и других формах независимой аттестации (на период проведения)	до 20
15.		

16.	Руководителям и другим работникам за ведение делопроизводства (при отсутствии штатной должности)	до 20
17.	работникам образовательных учреждений, в том числе библиотекарям: за работу с библиотечным фондом учебников Работникам образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность архивариуса: за работу с архивом учреждения	до 25 до 25
18.	Работникам за разъездной характер работы, связанный с исполнением служебных обязанностей.	до 50
19.	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
20.	Работникам за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям (при их отсутствии в штатном расписании учреждения), выполнение отдельных функций, не входящих в должностную инструкцию	до 100
21.	Педагогическим работникам, работающим с трудными подростками и детьми из социально - неблагополучных семей, в т.ч. учителям, выполняющим функции классных руководителей за организацию работы по охране прав детства (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства)	до 15
22.	Работникам образовательных учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг (руководитель, секретарь и члены комиссии)	до 20
23.	Работникам учреждения за организацию работы: с фондом социального, медицинского страхования; с фондом пенсионного страхования по противодействию терроризму; по ведению воинского учета; по обеспечению противопожарной безопасности; по выполнению обязанностей начальника штаба ГО и ЧС; общественного инспектора по охране прав детства; общественного инспектора по охране труда; по противодействию коррупции в учреждении	до 20 до 20 до 15 до 15 до 10 до 10 до 20 до 20 до 15
24.	Работникам учреждения за организацию и проведение социально – педагогического мониторинга	до 15
25.	Главному бухгалтеру, бухгалтеру учреждения за ведение планово-экономической деятельности (при отсутствии в штатном расписании должности экономиста или наличии вакансии)	до 80
26.	Работникам за организацию и проведение на базе учреждения мероприятий (на время подготовки и проведения мероприятий): районного уровня; городского уровня; регионального уровня; федерального уровня; международного уровня	до 10 до 15 до 20 до 25 до 30
27.	Педагогическим работникам за консультирование и рецензирование творческих работ обучающихся и воспитанников	до 20
28.	Руководителю учреждения, заместителям руководителя,	

	педагогическим работникам за организацию и поведение на базе учреждения инновационной (экспериментальной) работы площадок, проводящих исследовательскую работу по проблемам образования и внедрению результатов в практику: муниципального уровня; регионального уровня; федерального уровня	до 20 до 30 до 40
29.	За интенсивность, сложность условий труда	до 150
30.	Работникам за организацию и проведение социально-педагогического мониторинга	до 15
31.	Молодым специалистам* образовательных учреждений из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в течение первых трех лет работы по специальности: имеющим высшее профессиональное образование имеющим среднее профессиональное образование	до 30 до 20

* Условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются: наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования и работа в образовательном учреждении по специальности.

Примечания к [подпункту 2.7.2](#):

1. Перечень доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, может быть расширен для работников локальным нормативным актом учреждения, для руководителей - локальным нормативным актом работодателя.

2. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Размеры должностных окладов, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

3. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности независимо от доли занимаемой штатной единицы (для педагогических работников – независимо от объема учебной нагрузки), за исключением доили от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

4. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной

для образовательных учреждений законодательством, либо в классе (учебной группе) с наполняемостью 14 человек и более в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

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

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

№ п/п	Перечень учреждений	Размер коэффициента (процентов)
1	2	3
1.	По общеобразовательным учреждениям	20

Согласовано

Утверждаю

Председатель ПК

Директор МБОУ «Школа № 112»

_____ Мнацаканян С.О.
« 27» августа 2021г.

_____ Е.В. Галдаев

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат стимулирующего характера работникам
МБОУ города Ростова-на-Дону «Школа № 112»

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат стимулирующего характера работникам
МБОУ города Ростова-на-Дону «Школа № 112»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящее положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Школа № 112» (далее - МБОУ) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников МБОУ в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в настоящем Положении и в обязательном порядке включаются в трудовые договоры работников.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором МБОУ в соответствии с Постановлением администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» и настоящим Положением.

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим постановлением.

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

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

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставка заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной

платы),
за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 1 таблицы пункта 3.4 и пунктом 3.13 настоящего положения, рассчитываются исходя из должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в настоящем положении.

3.4. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Перечень учреждений	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффициента
1	2	3	4
1.	Общеобразовательные учреждения, реализующие образовательные программы профильного обучения и углубленного изучения отдельных предметов	руководители учреждений (структурных подразделений) и заместители руководителей, организующие работу по профильному обучению и (или) углубленному изучению отдельных предметов; педагогические работники, реализующие образовательные программы профильного уровня и углубленного изучения отдельных предметов	0,15

Примечание к подпункту 3.4.1:

1. Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников МБОУ за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

3.5. Работникам МБОУ устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

3.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.6.1. Работникам при наличии квалификационных категорий:

второй – 0,07;

первой – 0,15;

высшей – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении высшей (первой, второй) категории и на условиях, утвержденных Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

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

Квалификационные категории и повышающий коэффициент за квалификацию, установленные для руководителей, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

3.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

3.7.1. Работникам, которым присвоено почетное звание «Народный» – до 30 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству.

Работникам, которым присвоено почетное звание «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству.

Работникам, награжденным ведомственным нагрудным знаком (значком) – до 15 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству.

3.7.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, в соответствии с профилем выполняемой работы:

при наличии ученой степени доктора наук – до 30 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

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

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак, значок), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

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

3.12. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса:

3.12.1. Педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования устанавливается надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников, в том числе за выполнение функций классного руководителя:

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

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

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

обобщение и распространение собственного педагогического опыта

на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);

прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

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

3.13. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных, автономных, казенных, ведомственных и негосударственных учреждениях и (или) предприятиях.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику с учетом повышающего коэффициента за квалификацию по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки. Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

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

3.15. Работникам МБОУ осуществляются премиальные выплаты в соответствии с Положением.

Конкретный размер премии в соответствии с локальным актом учреждения может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение

государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

3.16. Фонд оплаты труда МБОУ, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим дополнительные платные образовательные услуги, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не предусмотренные фондом оплаты труда в соответствии с пунктом 7 приложения 5 к постановлению.

3.17. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого отраслевым органом Администрации города, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, а также показателей эффективности деятельности работы учреждения и конкретного работника, закрепленных в локальном акте образовательного учреждения.

3.18. Работникам МБОУ оказывается материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи работникам МБОУ.

3.19. Работникам МБОУ устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в порядке и размерах, определенных Постановлением и с учетом обеспечения выплаты финансовыми средствами.

Согласовано

Утверждаю

Председатель ПК

Директор МБОУ «Школа № 112»

Мнацаканян С.О.
« 27» августа 2021г.

Е.В. Галдаев

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников
МБОУ «Школа № 112»

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников МБОУ
«Школа № 112»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.3. Настоящее положение о премировании работников МБОУ «Школа № 112» (далее - Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников МБОУ в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

Порядок премирования работников школы устанавливается коллективным договором МБОУ в соответствии с Постановлением администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.06.2013 № 512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций» и настоящим Положением.

Положение является локальным актом, регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работников МБОУ ;
- условия премирования работников МБОУ ;
- размер и порядок назначения премий работникам МБОУ ;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников МБОУ .

1.1. Премияльные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направленным на поощрение работников МБОУ за высокие результаты выполненной работы, и выплачиваются с целью повышения ответственности при выполнении работниками своих должностных обязанностей, развития их творческой инициативы, повышения качества и эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, роста квалификации и профессионального мастерства.

1.2. В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р с 01.09.2013 в премияльные выплаты работника муниципальной образовательной организации включаются критерии и показатели эффективности работы, с целью установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных и муниципальных услуг и эффективностью деятельности работника.

1.3. При определении показателей и условий премирования работников МБОУ учитываются целевые показатели эффективности деятельности организации:

- позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся;
- эффективность воспитательной системы образовательной организации;
- расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;
- развитие материально-технической базы образовательной организации;
- создание комфортных условий для всех участников образовательного процесса;
- повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;
- выполнение в полном объеме муниципального задания;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных, региональных и муниципальных программах и проектах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации;

- успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и т.д.

1.4. Показатели премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления. Работникам МБОУ осуществляются периодические премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год).

1.5. Размеры и условия осуществления премирования конкретизируются в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников, условия премирования включаются в трудовые договоры работников.

1.6. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере (при наличии ассигнований за данный период).

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

1.8. Образовательная организация вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных организаций).

1.9. Премирование работников МБОУ осуществляется по решению директора школы в соответствии с данным Положением и оформляется приказом руководителя по учреждению.

1.10. Премирование работника, проработавшего неполный отчетный период, начисляется по фактически отработанному времени.

1.11. С 1 января 2010 года определение размеров премиальных выплат работникам МБОУ производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования города Ростова-на-Дону.

2. Показатели, виды и размеры премиальных выплат.

2.1. Работникам МБОУ устанавливаются следующие виды **периодических премиальных выплат** (в % от должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию) за:

2.1.1. Полное и качественное исполнение муниципального задания и плана финансово - хозяйственной деятельности образовательной организации за год) –

- 100 % выполнения - до 20 %;
- от 95 % до 100 % - до 15 %;
- от 90 % до 94 % - до 10 %;
- от 80 % до 89 % - до 5 %.

2.1.2. Призовое место (с 1 – по 10) по итогам проведения рейтинговой оценки деятельности педагогических работников (по итогам работы за год) – до 20 %.

2.1.3. Дополнительный объем работы по организации пункта проведения ЕГЭ на базе организации образования (по итогам работы за 2 квартал) – до 30 %.

2.1.4. Достижение высоких результатов обучающихся при аттестации по завершению ступеней обучения (по итогам работы за 2 квартал):

- качество знаний обучающихся более 81 % - до 25 %;
- качество знаний обучающихся от 71 % до 80 % - до 20 %;
- качество знаний обучающихся от 61 % до 70 % - до 15 %;

- качество знаний обучающихся от 50 % до 60 % - до 10 %.
- 2.1.5. Реализация педагогическими работниками дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) (по итогам работы за месяц, квартал) – до 25 %.
- 2.1.6. Наличие у педагогического работника комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей и достижение высоких результатов обучающихся, подготовленных конкретным педагогом (личных, командных), в предметных олимпиадах (по итогам работы за квартал, полугодие, год):
- Международный (с 1 по 10 места) - до 20 %;
 - Всероссийский (с 1 по 10 места) - до 15 %;
 - региональный (с 1 по 10 места) - до 10 %;
 - городской (с 1 по 10 места) - до 5 %;
 - районный (с 1 по 3 места) - до 3 %.
- 2.1.7. Обеспечение динамики охвата воспитательной деятельностью обучающихся от общего количества обучающихся класса (по итогам работы за полугодие, год):
- от 91 % до 100 % обучающихся и воспитанников - до 25 %;
 - от 81 % до 90 % обучающихся и воспитанников - до 20 %;
 - от 71 % до 80 % обучающихся и воспитанников - до 15 %;
 - от 60 % до 70 % обучающихся и воспитанников - до 10 %.
- 2.1.8. Наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) обучающихся класса, достижение ими высоких результатов во внеурочной деятельности, конкурсах, соревнованиях (по итогам работы за квартал, год):
- Международный (с 1 по 10 места) - до 20 %;
 - Всероссийский (с 1 по 10 места) - до 15 %;
 - региональный (с 1 по 10 места) - до 10 %;
 - городской (с 1 по 10 места) - до 5 %;
 - районный (с 1 по 3 места) - до 3 %.
- 2.1.9. Результативную работу по реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся – до 25 %.
- 2.1.10. Результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений у несовершеннолетних (отсутствие в классе преступлений и правонарушений по итогам работы за квартал, полугодие, год) – до 30 %.
- 2.1.11. Организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся – до 25 %.
- 2.1.12. Активное участие в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения – до 20 %.
- 2.1.13. Реализацию дополнительного объема работы, связанной с превышением контингента обучающихся в классе (по итогам работы за полугодие, год) – до 20 %.
- 2.1.14. Увеличение количества обучающихся класса, охваченных дополнительными образовательными программами (по итогам работы за полугодие, год):
- от 81 % до 100 % обучающихся - до 25 %;
 - от 61 % до 80 % обучающихся - до 20 %;
 - от 40 % до 60 % обучающихся - до 15 %;
 - менее 40 % обучающихся - до 10 %.
- 2.1.15. Использование педагогом вариативных форм обучения: экстернат, дистанционное, семейное, индивидуальное на дому и др. (по итогам работы за год) – до 20 %.
- 2.1.16. Активное участие в создании элементов образовательной инфраструктуры школы (оформление кабинета, музея и пр.) – до 20 %.
- 2.1.17. Активное участие педагогических работников в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, в работе творческих групп, лабораторий,

временных научно-исследовательских коллективов, семинарах, конференциях, «круглых столах» и др. (по итогам работы за квартал, полугодие, год) :

- уровень образовательного учреждения – до 5 %;
- районный и городской уровень – до 10 %;
- региональный уровень – до 15 %;
- Всероссийский уровень – до 20 %.

- 2.1.18. Отсутствие объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса и др. (ежемесячно) – до 20 %.
- 2.1.19. Высокий уровень профессионализма (по итогам проведения внешней оценки родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса) – до 20 %.
- 2.1.20. Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.) – до 30 %.
- 2.1.21. Методическая обеспеченность преподавания педагогом более 80 % (по результатам работы за полугодие, год) – до 20 %.
- 2.1.22. Высокий уровень соблюдения требований по охране труда, технике безопасности и отсутствие несчастных случаев с обучающимися (по итогам работы за квартал, год) – до 30 %.
- 2.1.23. Отсутствие в организации образования фактов нарушения законодательства, установленных контрольными органами, при размещении заказов на поставки товаров, услуг (по итогам работы за квартал, год) – до 20 %.
- 2.1.24. Отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за организацией образования движимого и недвижимого имущества, установленных контрольными органами (по итогам работы за год) – до 20 %.
- 2.1.25. Отсутствие фактов нарушения организацией образования действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов (по итогам работы за год) – до 30 %.
- 2.1.26. Соблюдение организацией образования установленного нормативными правовыми актами порядка ведения бюджетного учета (бухгалтерского учета), составления и предоставления бюджетной и статистической отчетности, выполнение поручений Управления, МКУ «Отдел образования района» (по итогам работы за квартал) – до 20%.
- 2.1.27. Отсутствие в организации образования просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности (по итогам работы за год) – до 20 %.
- 2.1.28. Обеспечение педагогическими и иными работниками безопасности здоровья и жизни обучающихся и воспитанников: соблюдение санитарно - гигиенических условий, создание безбарьерной среды, психологического комфорта, обеспеченность качественным питанием и т.д. (по итогам работы за квартал, год) – до 30 %.
- 2.1.29. Системную работу по размещению на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о текущей деятельности организации образования (по итогам работы за квартал) – до 20 %.
- 2.1.30. Участие в подготовке учреждения к началу нового учебного года – до 50 %.
- 2.1.31. Участие в подготовке учреждения к работе в осеннее - зимний период – до 50 %.
- 2.1.32. Внедрение, активное использование современных информационных технологий в образовательном процессе – до 20 %.
- 2.1.33. Помощь администрации в оформлении интерьера помещений школы – до 20 %.
- 2.1.34. Успешная организация и проведение летней оздоровительной кампании – до 30 %.
- 2.1.35. Выполнение ремонтно- восстановительных работ в МБОУ –до 100%.
- 2.1.36. Вспомогательному персоналу:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, отсутствие нареканий и претензий по качеству работы сотрудника по итогам работы за месяц и (или) квартал – до 50%, по итогам работы за год – до 100%;
- вклад и инициативу по обеспечению на высоком уровне массовых мероприятий на базе учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал – до 50%; по итогам работы за год – до 100%.

3. Показатели депремирования работников МБОУ .

- 3.1. Работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание на день принятия решения о премировании, периодическая премия не выплачивается.
- 3.2. Периодическая премия не выплачивается работникам, уволенным в отчетном периоде по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.3. В случае неудовлетворительной оценки результатов труда периодическая премия работнику МБОУ может быть снижена приказом по учреждению с обязательным учетом мнения представительного органа работников.
- 3.4. Периодическая премия может быть снижена в зависимости от последствий действия или бездействия работника в размере до 100 % за:
 - 3.4.1. неисполнение организацией образования муниципального задания;
 - 3.4.2. недостаточный уровень исполнительской дисциплины (не исполнение в указанные сроки или предоставление недостоверной информации о состоянии выполнения порученной ему работы, не выполнение поручений руководителя, заместителя руководителя);
 - 3.4.3. наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей, обучающихся, персонала МБОУ и иных граждан (на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям и др.);
 - 3.4.4. невыполнение мероприятий текущего (месячного, квартального, годового) плана работы образовательной организации;
 - 3.4.5. несвоевременную выплату заработной платы, отпускных и иных выплат работникам образовательной организации;
 - 3.4.6. не обеспечение исполнения лимитов бюджетных обязательств по статье «Коммунальные расходы» образовательной организации;
 - 3.4.7. не обеспечение безопасных условий обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами;
 - 3.4.8. непринятие мер по пресечению нарушений правил техники безопасности, противопожарных и других правил, создающих угрозу деятельности Организации, участников образовательного процесса;
 - 3.4.9. нарушение правил внутреннего трудового распорядка; санитарно-эпидемического режима; инструкций по охране труда;
 - 3.4.10. не соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности;
 - 3.4.11. за нарушение работником педагогической этики;
 - 3.4.12. за халатные отношения к сохранности материально-технических ценностей МБОУ;
 - 3.4.13. при наличии отрицательных результатов в работе с семьей (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации и др.);
 - 3.4.14. в случае высокой заболеваемости обучающихся в кассе (не выполнение здоровьесберегающих технологий).

4. Премияльные выплаты работникам МБОУ за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

- 4.1. МБОУ вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда в соответствии с Положением о премировании работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

- 4.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.
- 4.3. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБОУ самостоятельно и фиксируется в Положении о премировании работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

5. Оказание материальной помощи работникам МБОУ .

- 5.1. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 % от планового фонда оплаты труда.
- 5.2. Условия оказания материальной помощи работникам МБОУ и ее конкретные размеры установлены Положением об оказании материальной помощи.

Согласовано

Утверждаю

Председатель ПК

Директор МБОУ «Школа № 112»

« 27 » августа 2021г. Мнацакян С.О.

Е.В. Галдаев

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города
Ростова-на-Дону «Школа № 112»

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
города Ростова-на-Дону «Школа № 112»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящее положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ «Школа № 112» (далее - Положение) разработано с целью поддержки работников муниципального МБОУ в жизненных ситуациях.
- 1.1. Показатели оказания материальной помощи работникам МБОУ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления. Настоящее положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ «Школа № 112» (далее - МБОУ) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» и настоящим Положением.
- 1.2. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 % от планового фонда оплаты труда.
- 1.3. Конкретный размер материальной помощи может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работникам, так и в абсолютном размере (при наличии ассигнований за данный период).
- 1.4. Размеры и условия оказания материальной помощи работникам МБОУ конкретизируются в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников.
- 1.5. Выплата материальной помощи работнику МБОУ производится на основании письменного заявления работника с указанием причин для выдачи материальной помощи, с росписью бухгалтера учреждения о наличии финансовых средств на данные цели.
- В зависимости от обстоятельств, к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка, другие документы.
- 1.6. Оказание материальной помощи работникам МБОУ «Школа № 112» осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с данным Положением и утверждается приказом по учреждению.

2. Показатели, виды и размеры материальной помощи.

- 2.1. Виды и размеры материальной помощи устанавливаются согласно данному положению.
- В исключительных случаях директор школы может по своему усмотрению повышать размеры материальной помощи работникам, но не выше двойного размера определенной положением суммы.
- Работникам МБОУ устанавливаются следующие виды и размеры оказания материальной помощи (в абсолютном размере от установленного должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию):
- 2.1.1. в связи с уходом в отпуск – в размере до одного должностного оклада;
- 2.1.2. в случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж или жена) – в размере до 10000 рублей;
- 2.1.3. в случае получения работником травмы - в размере до одного должностного оклада в зависимости от тяжести травмы;
- 2.1.4. при рождении ребенка – в размере до одного должностного оклада;
- 2.1.5. в случае тяжелого материального положения работника, в том числе в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных

обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – до 10000 рублей;

2.1.6. в случае вступления в официальный брак - в размере до одного должностного оклада;

2.1.7. в случае болезни работника, проведения лечения, как самого работника, так его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении и его родителей, супруга или супруги - в размере до 10000 руб., но не более 2 раз в год.

2.2. Материальная помощь работникам МБОУ осуществляется при наличии средств фонда оплаты труда образовательного учреждения за данный период.

2.3. Размеры материальной помощи, установленные настоящим Положением, могут в дальнейшем увеличиваться исходя из наличия финансовых средств, предусматриваемых федеральным или муниципальным бюджетом на обеспечение деятельности образовательного учреждения.

Согласовано

Утверждаю

Председатель ПК

Директор МБОУ «Школа № 112»

Мнацаканян С.О.
« 27» августа 2021г.

Е.В. Галдаев

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок за результативность
и качество работы по организации образовательного процесса
педагогическим работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Ростова-на-Дону «Школа № 112»

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении надбавок за результативность и качество работы
по организации образовательного процесса педагогическим работникам
МБОУ «Школа № 112»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящее положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБОУ «Школа № 112» (далее - МБОУ) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников МБОУ в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

Надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются коллективным договором МБОУ в соответствии с Постановлением администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», письмом Управления образования города Ростова-на-Дону от 04.02.2014 г. № 59-52/36/ЭК и настоящим Положением.

Педагогическим работникам МБОУ устанавливается надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников, в том числе за выполнение функций классного руководителя:

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

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

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

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);

прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

Расходы на оплату надбавок педагогическим работникам за результативность и качество работы по организации образовательного процесса включены в подушевое финансовое обеспечение МБОУ.

1. Учителям МБОУ «Школа № 112» по итогам работы выплачиваются надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

2. Конкретный размер надбавки определяется в процентах к ставке заработной платы учителя и зависит от текущего финансирования.
3. Начисление надбавок осуществляется по решению директора школы, по представлению и по согласованию с заместителями, председателем профсоюзного комитета на основании «Положения»
4. При определении показателей и условий премирования учитывается:
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
 - участие в течение оцениваемого периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2. Порядок определения надбавок.

2.1 Надбавки за результативность и качество работы учителям определяются по следующим критериям:

критерий	% надбавки к ставке
Позитивная динамика учебных достижений	до 25
за качественное выполнение функций классного руководителя	до 25
высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);	до 25
Положительные результаты ЕГЭ, ГИА	до 25
Качество освоения знаний обучающимися на «4» и «5» от 35% и выше	до 25
Победы обучающихся в конкурсах, соревнованиях	до 25
Активное использование на уроках средств ИКТ	до 25
Систематический обмен профессиональным опытом, открытые уроки	до 25
Активное участие обучающихся во внеурочной деятельности по предмету	до 25
Участие учителей в профессиональных конкурсах	до 25
Обустройство образовательной среды	до 25
Активное взаимодействие с родителями	до 25
Другое	до 25

2.2 Размер надбавок устанавливается директором школы с учетом мнения других членов администрации, членов профкома и исходя из финансовых возможностей.

2.3 Проценты по каждой позиции суммируются, и по их числу производится начисление надбавки относительно ставки.

2.4 Период действия надбавки определяется директором, как правило, на учебную четверть. При этом учитываются показатели, как за прошедший, так и за текущий период.

3. Условия получения надбавок результативность и качество работы

3.1. Основным условием начисления надбавок является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя работниками, а так же объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

3.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 4.1. Школа имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.
- 4.2. Работники имеют право вносить свои предложения директору группы по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

Согласовано

Утверждаю

Председатель ПК

Директор МБОУ «Школа № 112»

Мнацаканян С.О.
« 27» августа 2021г.

Е.В. Галдаев

ПОЛОЖЕНИЕ

о персональном повышающем коэффициенте работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
города Ростова-на-Дону «Школа № 112»

1. Общие положения

1.1. Положение о персональном повышающем коэффициенте работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 112» (далее - Положение) определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников школы. Положение регулирует деятельность по стимулированию работников МБОУ «Школа № 112» в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

1.2. Персональный повышающий коэффициент работникам школы устанавливается с учетом уровня профессионализма и компетентности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед работником задач, опыта, стажа работы и других факторов. Персональный повышающий коэффициент работникам школы устанавливается в пределах фонда оплаты труда или с учетом экономии фонда оплаты труда Школы.

2. Размер персонального повышающего коэффициента.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента составляет 2,0.

3. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента.

3.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

3.2. Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам МБОУ «Школа № 112» решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышения качества результатов работы сотрудников;
- поощрение за выполненную работу.

4. Порядок установления персонального повышающего коэффициента.

4.1. Персональный повышающий коэффициент может быть постоянным (на календарный год), временными (на месяц, полугодие).

5. Критерии и показатели оценки результатов деятельности

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Уровень профессиональной подготовки	До 2,0	<ul style="list-style-type: none"> - первая или высшая категория - стаж работы не менее 5 лет - высшее образование - дополнительная профессиональная переподготовка
Сложность выполняемой работы	До 2,0	<ul style="list-style-type: none"> - разработка программ, положений, подготовка экономических и других видов расчетов, подготовка договоров; - целевое и рациональное использование бюджетных средств
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	До 2,0	<ul style="list-style-type: none"> - самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей; - применение в работе современных форм и методов организации труда; - проявление творческих идей в области своей деятельности - качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения - ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников - обеспечение сохранности документов, поступающих в архив
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации уставных задач образовательной организации.	До 2,0	<p>Определяет директор приказом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за личные деловые качества работника; - за высокий уровень исполнительской дисциплины; - за отношение к работе.

5.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается:

- директором школы в отношении заместителей директора и главного бухгалтера;
- по представлению заместителей директора, главного бухгалтера в отношении работников, курируемых ими в рамках своего функционала.

5.2 Директор школы, исходя из фонда оплаты труда, определяет возможные персональные коэффициенты для работников.

5.3. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника и в пределах фонда оплаты труда. Директор школы может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации задач школы, определенных в Уставе.

5.4. Результаты определения размеров персонального повышающего коэффициента работников оформляются приказом директора школы.

5.5. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам образовательного учреждения могут быть сняты приказом директора по согласованию с представителем совещательного органа (комиссии по распределению стимулирующих выплат).

5.5.1. Снятие и изменение персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов руководителя);
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании образовательной организации;
- изменение персонального повышающего коэффициента или критериев его установления решением комиссии по стимулированию.

5.5.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам выплачиваются работникам с заработной платой.

5.5.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к минимальным должностным окладам на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента к минимальным должностным окладам не образует новые оклады, и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат. выплаты по персональным повышающим коэффициентам осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.5.4. В случае, когда месячная заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) при условии сохранения объема его должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации окажется ниже минимального размера оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленного Федеральным законом №82-ФЗ от 19.06.2000г., работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
города Ростова-на-Дону «Школа № 112»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка организации согласно статьи 189 Трудового кодекса РФ – являются локальным нормативным актом организации, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

- порядок приема и увольнения работников;
- основные права, обязанности сторон трудового договора;
- ответственность сторон трудового договора;
- режим работы, время отдыха;
- применяемые к работникам меры поощрения и взыскания;
- иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации;

1.2 Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации (Статья 190 ТК РФ) и распространяются на всех сотрудников - основных, совместителей, внештатных, постоянных или временных.

1.3 Целью Правил является регулирование трудовых и педагогических дисциплинарных отношений, способствующих эффективной организации работы трудового коллектива школы, рациональному использованию рабочего времени, установление общих трудовых и педагогических прав и обязанностей работников школы.

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1 При приеме на работу администрация школы требует у поступающего документы согласно статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.2 Администрация может дополнительно истребовать у поступающего работника

характеристику с предыдущего места работы или учебного заведения, провести с ним собеседование, предложить заполнить анкеты, тесты.

2.3 При приеме на работу по совместительству лица, поступающие на работу по совместительству, обязаны (Статья 283 ТК РФ) предъявить директору паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, директор имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их заверенных в надлежащем порядке копий.

2.4 Прием на работу (Статья 68 ТК РФ) оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора.

Содержание приказа директора должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В приказе указывается наименование должности в соответствии ЕТС, штатным расписанием и условиями оплаты труда, разряд оплаты труда.

Приказ директора о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

По требованию работника директор обязан выдать ему заверенную в надлежащем порядке копию указанного приказа.

2.5 При приеме на работу директор обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.6 Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведённого на другую работу, администрация школы знакомит его под роспись с должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами техники безопасности, санитарии, противопожарной охраны, другими правилами охраны труда и условиями работы.

2.7 На всех работников, проработавших свыше 5 дней, заводятся трудовые книжки в установленном порядке,

2.8 На каждого работника ведётся хранящееся в школе личное дело, которое, состоит из личного листка по учёту кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях.

2.9 Перевод работников на другую работу производится только, с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника (Статья 74. ТК РФ).

2.10 В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе, изменении количества классов, учебного плана, режима работы школы, введением новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п. допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведения кабинетом, мастерскими и т.д.) совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

2.11 Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по пункту 7 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации,

2.12 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию (Статья 80.ТК РФ), предупредив об этом администрацию школы в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении сотрудник вправе прекратить работу, а работодатель

обязан выдать ему трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя) и произвести с ним расчет.

2.13 По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.14 Администрация обязана выдать работнику трудовую книжку в день увольнения.

2.15 Расторжение трудового договора по инициативе администрации школы (Статья 81. ТК РФ) может быть в случаях:

- ликвидации школы как организации;
- сокращения численности или штата работников школы;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- повторного в течение года грубого нарушения устава школы, применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 3"б" ст.56 Закона "Об образовании" (производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом школы).
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.16 Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3 статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.17 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

2.18 Повторное в течение года грубое нарушение устава школы (пункт 3"а" ст.56 Закона "Об образовании"); и применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 3"б" ст.56 Закона "Об образовании") производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом школы.

2.19 В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему оформленную в надлежащем порядке трудовую книжку.

2.20 Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

2.21 При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1 Все работники школы имеют право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- на предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на ознакомление со всеми приказами, касающимися их приёма на работу, перевода, поощрений, взысканий;
- на оплату труда не ниже среднего заработка при простоях, а также переводах на другую работу в связи с производственной необходимостью;
- на нормальные, безопасные и здоровые условия труда;
- на автоматическое снятие дисциплинарного взыскания через год со дня его применения;
- на получение справки о работе с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размере заработной платы;
- на защиту профессиональной чести и достоинства;
- на свободный выбор, творческую разработку, средств, методов, обеспечивающих качественное выполнение должностных обязанностей;
- не выполнять работу, не обусловленную контрактом;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- на участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.2. Все работники школы обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;
- бережно относиться к имуществу школы и других работников;
- незамедлительно сообщить администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- систематически повышать свою деловую квалификацию;
- о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
- соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
- соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями школы;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;
- возмещать ущерб школе, причиненный по их вине.
- вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями, учащимися и членами коллектива школы;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
- Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ. (Статья 22ТК РФ)

4.1 Администрация в лице директора имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК 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 и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

4.2 Администрация школы обязана:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать 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 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка школы, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК 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 ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- организовать труд педагогов и других работников школ, так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы;
- сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий рабочий год.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ .

5.1 Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным органом и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте, не позже чем за один месяц до их введения в действие.

5.2 Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

5.3 Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривается один выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4 Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

5.5 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

5.6 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается для работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.7 Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до полутора часов.

5.8 Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работ;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними ;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещениях школы ;

5.9. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

5.10 Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

5.11 Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

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

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

6.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения;

- объявление благодарности;
- награждением денежной премией;
- награждение почетной грамотой;

Поощрения применяются администрацией самостоятельно или по согласованию с профсоюзным органом школы

6.2 Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются преимущества при продвижении по службе. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, награждению государственными наградами и присвоению званий.

6.3 Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 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: (Статья 192 ТК РФ)

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

7.2 Порядок применения дисциплинарных взысканий (Статья 193.ТК РФ)

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

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

7.2.2 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников.

7.2.3 Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником

норм профессионального поведения и устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

7.2.4 Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника.

7.2.5 Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

7.2.6 Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания

7.2.7 К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий,

7.2.8 Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не буде подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскание, досрочно по ходатайству непосредственно руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.2.9 Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы по п.8 ст. 81 ТК РФ. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

7.2.10. Педагоги школы могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью учащегося.

7.2.11. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением физического или психического насилия производится без согласования с профсоюзным органом.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза МБОУ «Школа № 112» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021 года обязуются выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Ответственные
Обеспечение охраны труда		
1	Наличие комиссии по охране труда, уполномоченного профкома по охране труда	Галдаев Е.В., Мнацакян С.О.
2	Наличие инструкций по ТБ. Осуществление контроля за состоянием эвакуационных маршрутов	Галдаев Е.В., Мнацакян С.О.
3	Возложение ответственности за соблюдение законодательства и соглашения по охране труда, участие в прохождении курсов, осуществление поощрения работников за активную работу по созданию и обеспечению здоровых и безопасных условий при проведении образовательного процесса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде	Галдаев Е.В., Нишева Л.С.
4	Своевременная и качественная организация углублённого медицинского осмотра работников, наличие укомплектованных медицинских аптек.	Волкова Н.С., Нишева Л.С.
5	Обеспечение спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами и инструкциями, а также дезинфицирующими средствами	Нишева Л.С.
6	Обеспечение противопожарным оборудованием. Наличие противопожарных средств, журнала по их учёту	Нишева Л.С.
7	Проведение анализа травматизма и заболеваемости, разработка и реализация мероприятий по их предупреждению и снижению	Мнацакян С.О., Волкова Н.С., Дерягина Т.В.
8	Обеспечение безопасности работников, учащихся школы при эксплуатации здания: - своевременная организация осмотра и ремонта здания, помещений, оборудования МБОУ «Школа № 112»; - чистка полов, канализаций, ремонт сантехнического оборудования, обеспечение дезинфицирующими материалами; - выполнение норм освещения, безопасность эксплуатация энергоносителей, электрощитов, электрооборудования; - подготовка здания школы к отопительному сезону; - обеспечение противопожарного оборудования; - квалифицированная охрана помещения; - соблюдение норм условий труда на каждом рабочем месте; - выполнение режима труда и отдыха; - обучение безопасным методам и правилам по оказанию медицинской помощи при несчастных случаях; - осуществление контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты. - осуществление контроля хранения учебных приборов и	Галдаев Е.В., Мнацакян С.О., Нишева Л.С.

	оборудования, химических реактивов, наглядных пособий, учебной мебели	
Обеспечение проведения общеобразовательного процесса		
1	Своевременная и качественная паспортизация учебных помещений (кабинеты, мастерские, спортзалы, подсобные помещения)	Дерягина Т.В., Нишева Л.С.
2	Наличие документации по охране труда. Проведение анализа и согласование: - штатного расписания со всеми группами персонала; - тарификационные списки; - соотношение должностей работников; - должностных инструкций; - режим внутреннего распорядка; - график отпусков.	Галдаев Е.В., Нишева Л.С., Ковтун С.Г.
3	Наличие документации в соответствии с номенклатурой дел по охране труда: - технический паспорт школы; - акт готовности школы к учебному году; - акты-разрешения на проведения занятий в учебных кабинетах, спортивном зале, на спортивной площадке, учебных мастерских; - акты-разрешения на эксплуатацию оборудования в учебных мастерских, кабинете технологии.	Галдаев Е.В., Мнацакян С.О., Нишева Л.С., Волкова Н.С., Морозова Л.В., Зиненко Е.Г., Чистилин И.Ф.
4	Обеспечение: - техническим оборудованием (мастерские, кабинеты); - химическими реактивами (кабинеты химии, биологии, физики); - обеспечение финансирования мероприятий по охране труда; - обеспечение санитарно-бытовыми помещениями и устройствами; - обеспечение контроля по выполнению мер по подготовке проведения образовательного процесса в 2021 году; - обеспечение безопасной эксплуатации инженерно-технических коммуникаций оборудования. Выполнение санитарных норм этих помещений.	Нишева Л.С., Гончарова Г.А., Иванов И.А., Дерягина Т.В.
Мероприятия по защите и обеспечению основ безопасности жизнедеятельности		
1	Участие членов коллектива в краткосрочных курсах и семинарах по ГО	Галдаев Е.В.
2	Организация службы охраны труда. Контроль за выполнением правил внутреннего распорядка	Галдаев Е.В., Дерягина Т.В., Давидян Э.Б., Гергель Л.С., Рекунова Е.Н.
3	Проведение «Дня защиты детей» совместно с тренировкой по ГО (не менее 1 раза в год)	Галдаев Е.В., Григорьев Р.Ю., Дерягина т.В.
4	Тренировочные действия учащихся, педагогического коллектива, технического персонала по действиям в ЧС техногенного и природного характера	Галдаев Е.В., Григорьев Р.Ю., Дерягина Т.В., Нишева Л.С.

5	Организация надзора и контроля над соблюдением требований по охране труда	Галдаев Е.В.
6	Организация с обучающимися и их родителями (лицами их заменяющими) мероприятий по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев, происходящих на улице, воде и т.д.	Дерягина Т.В., Нишева Л.С.

Директор _____ Е.В. Галдаев

Председатель ПК _____ С.О. Мнацаканян

ОТЧЕТ
первичной профсоюзной организации
МБОУ «Школа № 112» об итогах отчетно-выборного
профсоюзного собрания

«22» ноября 2021 г.

1. Кол-во членов Профсоюза, состоящих на учете 64 (чел.)
2. Кол-во членов Профсоюза, участвовавших в работе собрания 58 (чел.), *из них:* выступило 8 (чел.)
3. Внесено предложений 8
4. Работа профсоюзного комитета признана: удовлетворительной, *неудовлетворительной (нужное подчеркнуть).*
5. В состав профкома избрано 5 (чел.)
6. В состав КРК избрано 3 (чел.)
7. Председателем профсоюзной организации избран (а)
Мнацаканян Стелла Олеговна, учитель
(фамилия, имя, отчество, должность)
8. Председателем контрольно- ревизионной комиссии избран (а)
Дронова Виктория Викторовна, учитель
(фамилия, имя, отчество, должность)

Срок полномочия 3 года до 22 ноября 2024 года

Председатель первичной
организации Профсоюза

С.О. Мнацаканян

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ

ПРИКАЗ

г. Ростов-на-Дону

«28» июня 2019 г.

№ УОПР - 120 - к

О заключении срочного
трудового договора

1. Прекратить 05 июля 2019 года действие срочного трудового договора с Галдаевым Евгением Витальевичем, директором муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 112», в связи с истечением срока его действия 05.07.2019, пункт 2 часть первая статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Заключить с 06 июля 2019 года срочный трудовой договор с Галдаевым Евгением Витальевичем, директором муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 112», на срок три года с 06 июля 2019 года по 05 июля 2022 года.

Основание: срочный трудовой договор от 05.07.2019 № 73 .19,
личное заявление Галдаева Е.В. от 27.06.2019 г.,
представление МКУ «Отдел образования Советского
района города Ростова-на-Дону».

Начальник
Управления образования
города Ростова-на-Дону



В.А. Чернышова

С приказом ознакомлен,
экземпляр приказа получил:

Е.В. Галдаев

«06» июля 2019 г.

