

От работодателя:
Директор МБОУ Кавалерской
СОШ №3 имени А.П. Дубинца
_____ Убирайло С.В.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ Кавалерской
СОШ №3 имени А.П. Дубинца
_____ Бурлуцкая Е.Г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя
Советского Союза Андрея Петровича Дубинца.

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

Регистрационный №2507/15-2694
от 14.12.2015
Заместитель министра –
начальник управления по труду

_____ Г.В. Павлятенко

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ Кавалерской СОШ №3 имени А.П. Дубинца.

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»;

Региональное отраслевое соглашение между министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014-2016г.г.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Убирайло Сергея Васильевича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Бурлуцкой Елены Григорьевны.

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

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

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

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

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

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

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

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

ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2017г. включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на 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 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст.47 Ф,3.273).

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке.

2.2.15. 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.

2.2.16. 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.

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

2.2.18. 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).

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

II. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. 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 (ст.91 ТК РФ).

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) (Постановление ВС РСФСР 298/3-1 от 01.11.1990года).

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

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

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

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

3.6. 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.

3.7. 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), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

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

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

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

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

3.12. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в 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.

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

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

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

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

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

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

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного отпуска без сохранения заработной платы

- рождения ребенка – 2-х календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 2-х календарных дней;

- бракосочетания работника –3-х календарных дней;
- похорон близких родственников –2-х календарных дней;

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

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

3.26. 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 дней;
- для проводов детей на военную службу –2 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника –3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.30. 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.

3.30.1. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются: 9 и 24. Установить следующие соотношения частей заработной платы 40% и 60%.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка формируется программным обеспечением (КОМЭКС). 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.

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

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

4.3. 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 (ст.142 ТК РФ).

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

4.5. 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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК РФ)

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями - за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. (ст. 133 ТК РФ)

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке,

установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. (ст. 134 ТК РФ)

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса); при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом. (ст. 137 ТК РФ)

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму. (ст. 140 ТК РФ)

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. (ст. 147 ТК РФ)

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (ст. 149 ТК РФ)

Работникам гарантируются:

государственное содействие системной организации нормирования труда;

применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором. (ст. 159 ТК РФ)

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

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

4.7. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 15%, 20% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование и стимулирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

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

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 (является приложением к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.12. 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.

6.1.13. Оказывать содействие 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.

6.2. 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 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 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:

7.2.1. 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;

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

7.2.3. 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»);

7.2.4. 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;

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

7.2.6. 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;

7.2.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, 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);

7.2.8. 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.

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

7.3. 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 7.4. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

- 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).

7.5. 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).

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

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (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);

7.7. 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).

7.8. 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).

7.9. 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).

7.10. 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).

7.11. 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».

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.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

Убирайло С.В.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«26» марта 2015 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Бурлуцкая Е.Г.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«26» марта 2015г.

Перечень положений и приложений
к коллективному договору:

1. Положение об оплате труда работников МБОУ Кавалерской СОШ № 3 имени А.П.Дубинца .
2. Положение о порядке установления персонального повышающего коэффициента руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений Егорлыкского района.
3. Положение о премировании и материальном стимулировании работников МБОУ Кавалерской СОШ № 3 имени А.П.Дубинца .
4. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ Кавалерской СОШ № 3 имени А.П.Дубинца
5. Положение о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам МБОУ Кавалерской СОШ № 3 имени А.П.Дубинца
6. Соглашение по охране труда.
7. Приказ о создании комиссии для ведения коллективных переговоров.

ПРИКАЗ

30 августа 2012 г.

№ 129

**О системе оплаты труда работников
муниципального общеобразовательного
учреждения Кавалерской средней
общеобразовательной школы №3
имени Героя Советского Союза
Андрея Петровича Дубинца**

В соответствии с постановлением Администрации Егорлыкского района от 24.08.2012 № 1038 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Егорлыкского района», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального учреждения в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации,

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Установить систему оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца (далее – учреждение) в соответствии с настоящим приказом.
2. Определить, что:
 - 2.1. Размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.
 - 2.2. Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.Применить критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению N 1.
3. Утвердить:
 - 3.1. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их установления согласно приложению N2.
 - 3.2. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их установления согласно приложению N3.
 - 3.3. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих согласно приложению N4
 - 3.4. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера согласно приложению №5.
 - 3.5. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца согласно приложению N7

3.6. Положение о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца согласно приложению №8

3.7. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца согласно приложению №9

3.8. Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца согласно приложению №10

3.9. Положение о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца согласно приложению №11

4. Определить, что:

4.1. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется на очередной финансовый год исходя из размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств государственных внебюджетных фондов, планируемых на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг, иных межбюджетных трансфертов из бюджетов сельских поселений и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Определить, что система оплаты труда работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, нормативно правовыми актами Егорлыкского района, а также настоящим приказом.

6. Устанавливать должностные оклады работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам учреждения согласно положениям об оплате труда работников учреждения с учетом их увеличения (индексации) в соответствии с постановлениями Администрации Егорлыкского района, а компенсационные и стимулирующие выплаты производить в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения.

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

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

Начислять доплату работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивать вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

8. Довести до сведения работников учреждения настоящий приказ и обеспечить соблюдение условий оплаты труда работников в соответствии с требованиями трудового законодательства.

9. Главному бухгалтеру Чайкиной Н.А. давать разъяснения по вопросам, связанным с применением настоящего приказа.
10. Признать утратившими силу приказ № 119 от «17» декабря 2008 г. «О системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца».
11. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор _____ Убирайло С.В.

КРИТЕРИИ ОТНЕСЕНИЯ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня - профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Директор _____ Убирайло С.В.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК
ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ**

1. Установить следующие виды выплат компенсационного характера в муниципальном учреждении:

1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального учреждения в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

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

5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

Директор _____ Убирайло С.В.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК
ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ**

1. Установить следующие виды выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Егорлыкского района:

1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. За качество выполняемых работ.

1.3. За выслугу лет.

1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

1.5. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим приказом.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального учреждения в соответствии с действующим федеральным, областным законодательством.

3. 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.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Директор _____ Убирайло С.В.

**РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ,
СЛУЖАЩИХ И РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

I. Профессиональные квалификационные группы и размеры
должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и
служащих

1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

| N п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | архивариус; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор; | 4057 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 4253 |

1.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

| N п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | диспетчер; инспектор по кадрам; инструктор; лаборант; секретарь руководителя; техник-программист; художник | 4465 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий прачечной; заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 4690 |

| | | | |
|----|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 3. | 3-й квалификационный уровень | заведующий столовой; Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 4925 |
| 4. | 4-й квалификационный уровень | механик; Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 5160 |
| 5. | 5-й квалификационный уровень | начальник (заведующий) мастерской; I-III группы по оплате труда руководителей; IV-V группы по оплате труда руководителей. | 6574 6264 |

1.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":

| N п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); инженер-электроник; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрист-консультант | 5160 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 5414 |
| 3. | 3-й квалификационный уровень | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 5683 |
| 4. | 4-й квалификационный уровень | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 5966 |
| 5. | 5-й квалификационный уровень | главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель | 6264 |

| | | |
|--|---------------------|--|
| | главного бухгалтера | |
|--|---------------------|--|

1.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":

| N п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник планово-экономического отдела; начальник юридического отдела: I-III группы по оплате труда руководителей; IV-V группы по оплате труда руководителей | 6907 6574 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | главный <*> (механик, специалист по защите информации, энергетик) | 7252 |
| 3. | 3-й квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 7614 |

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

II. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общепромышленных профессий рабочих

2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":

| N п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: аккумуляторщик; гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; истопник; кастелянша; киномеханик; кладовщик; костюмер; маляр; | |

| | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| | | <p>машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; мойщик посуды; няня; оператор (всех наименований); парикмахер; переплетчик; плотник; повар; подсобный рабочий; помощник воспитателя; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; садовник; сестра-хозяйка; слесарь (всех наименований); столяр; сторож (вахтер); токарь; тракторист; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)</p> <p>1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда</p> | <p>3334 3529 3735</p> |
| 2. | 2-й квалификационный уровень устанавливается на один квалификационный уровень | <p>профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</p> | <p>ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше</p> |

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование профессии рабочих | Размер ставки заработной платы (рублей) |
|-------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: аккумуляторщик; водитель автомобиля; газосварщик; дозиметрист; костюмер; маляр; машинист двигателей внутреннего сгорания; машинист холодильных установок; монтажник (всех наименований); монтировщик сцены; оператор (всех наименований); осветитель; переплетчик; плотник; повар; пожарный; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиотехник; слесарь (всех наименований); столяр; радиооператор; токарь; электрогазосварщик; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)</p> <p>4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда</p> | <p>3 965 4 196</p> |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; газосварщик; костюмер; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист холодильных установок; монтажник (всех наименований); монтировщик сцены; оператор котельной; осветитель; повар; плотник; радиотехник; слесарь (всех наименований); столяр; электрогазосварщик; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)</p> <p>6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда</p> | <p>4 436 4 690</p> |
| 3. | 3-й квалификационный уровень | <p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии</p> | 4 966 |

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование профессии рабочих | Размер ставки заработной платы (рублей) |
|-------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; слесарь-ремонтник; | |
| 4. | 4-й квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автомобиля*; газосварщик; машинист холодильных установок; повар (выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности); рабочий-станочник (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.); реставратор архивных и библиотечных материалов; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; столяр строительный; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электрогазосварщик; электросварщик ручной сварки; | ставка заработной платы устанавливается рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда, с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ |

* К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющие 1-й класс – автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов; художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; водители пожарных автомобилей.

Директор _____ Убирайло С.В.

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ, ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ
КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
УСТАНОВЛИВАЕМЫЕ В МУНИЦИПАЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.**

1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам муниципального учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Руководителям бюджетного муниципального учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

работникам – руководителем учреждения;

руководителю учреждения – отраслевым (функциональным) органом Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение или органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с отраслевым (функциональным) органом Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение или органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы).

1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы:

| № п/п | Перечень учреждений (структурных подразделений) | Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу | Размер коэффициента |
|-------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| № п/п | Перечень учреждений (структурных подразделений) | Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу | Размер коэффициента |
|-------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Учреждения (филиалы), расположенные в сельских населенных пунктах | руководители, специалисты, социальные работники | 0,25 |

2.1. Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы устанавливается:

руководителям и специалистам учреждений здравоохранения, культуры, социального обслуживания населения, образовательных учреждений;

2.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.3. Применение повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы к должностному окладу не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

2.4. Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

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

3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

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

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

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

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

7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам (кроме занимающих штатные должности в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями), которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

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

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

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

7.1. 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.

7.2. 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.

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

7.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается трактористам и водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, в размере 25 процентов, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (тракториста).

7.5. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

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

8.1. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным отраслевым (функциональным) органом Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение или органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

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

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

8.3. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах;

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

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

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

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

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

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

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

8.5. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых отраслевым (функциональным) органом Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение или органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

8.6. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.

8.7. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

10. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – отраслевым (функциональным) органом Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение или органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Директор _____ Убирайло С.В.

Положение

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца

(приказ №129 от 30.08.2012г., с изменениями от 19.10.2012г. приказ №172, от 05.12.2012г. приказ №193, от 29.12.2012г. приказ №204, от 06.06.2013г. приказ №93, от 20.08.2013г. приказ №108, от 11.06.2014г. приказ №71)

Составлено в соответствии с постановлением Администрации Егорлыкского района от 24 августа 2012 года №1038, постановлением Администрации Егорлыкского района от 16.10.2012 года №1255, постановлением Администрации Егорлыкского района от 28.11.2012 года №1391, постановлением Администрации Егорлыкского района от 13.11.2012 года №1417, постановлением Администрации Егорлыкского района от 05.12.2012 года №1466, постановлением Администрации Егорлыкского района от 29.12.2012 года №1655, постановлением Администрации Егорлыкского района от 31.05.2013 года №715, постановлением Администрации Егорлыкского района от 18.07.2013 года №866, постановлением Администрации Егорлыкского района от 21.05.2014 года №570,

Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца (далее – учреждение).

2. Положение включает в себя:

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

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и служащих, размеры ставок

заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с разделом 1 настоящего положения.

7. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы профессий рабочих устанавливаются согласно разделу 1 настоящего приложения.

8. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения.

9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения.

10. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего положения.

11. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего положения.

12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в разделе 6 настоящего положения.

13. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Егорлыкского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

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 учреждения:

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должности | Размер должностного оклада (руб.) |
|-------|--------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 4 538 |

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | младший воспитатель; дежурный по режиму | 4 994 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 5 246 |

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должности | Размер должностного оклада (руб.) |
|-------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 7 183 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 7 532 |
| 3. | 3-й квалификационный уровень | воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 7 900 |
| 4. | 4-й квалификационный уровень | педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 8 289 |

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

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должности | Размер должностного оклада (руб.) |
|-------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 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*: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей | 7 725 7 353 |

| | | | |
|----|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 2. | 2-й квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы, и учреждения дополнительного образования: | 8 111 |
| | | в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей | 7 725 |

* Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

Примечания к подпункту 1.1.4:

1. Заведующим библиотеками размер должностного оклада устанавливается как для руководителей структурных подразделений 1-го квалификационного уровня.

2. Размер должностного оклада заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

1.2. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих и профессий рабочих, размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников учреждения дополнительного образования спортивной направленности:

1.2.1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование профессии | Размер ставки заработной платы (рублей) |
|-------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | кузнец ручной ковки; ремонтник плоскостных спортивных сооружений: | |
| | | 2-го квалификационного разряда | 3 947 |
| | | 3-го квалификационного разряда | 4 178 |

1.2.2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование профессии | Размер ставки заработной платы (рублей) |
|-------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | контролер технического состояния автотранспортных средств; лаборант химического анализа; кузнец ручной ковки; ремонтник плоскостных спортивных сооружений: | |
| | | 4-го квалификационного разряда | 4 435 |
| | | 5-го квалификационного разряда | 4 693 |

1.3. 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. | 2-я квалификационная группа | учреждения образования I группы по оплате труда руководителей | 14 370 |
| 2. | 3-я квалификационная группа | учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей | 13 065 |
| 3. | 4-я квалификационная группа | учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей | 11 877 |

1.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения (филиала).

1.5. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей (из числа педагогических работников) производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления, 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 (ставка 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 локальных нормативных актах учреждения.

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

2.4.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.4.2. 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) |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| | 2 | 3 |
| 1. | За работу в общеобразовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении: руководителям учреждения (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам | 15 – 20 |
| 2. | За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителю: в общеобразовательных школах педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) | 15 20 |
| 3. | За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогическим работникам | 20 |
| 4. | За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: педагогическим работникам | 20 |
| 5. | За работу в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (группах): руководителям учреждения (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам | 20 |

Примечание к подпункту 2.4.2.

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях 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.

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

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

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

2.5.2. 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 (процентов) |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Учителя – за классное руководство: 1 – 4 классов 5 – 11 классов | до 20 до 25 |
| 2. | Учителя 1 – 4 классов за проверку тетрадей | 15 |
| 3. | Учителя, преподаватели – 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, аранжировке (урокам музыки) | до 20 до 15 до 10 |
| 4. | Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями): | до 15 |
| 5. | Педагогические работники – за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими) | до 25 |
| 6. | Работники учреждения – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии секретарь работники учреждения за: работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения | до 20 до 15 10 15 |
| 7. | Преподаватели – за заведование заочным отделением, отделением по специальности | до 25 |
| 8. | Учителя, преподаватели – за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими | до 25 |

| | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| | при наличии комбинированных мастерских | до 40 |
| 9. | Педагогические работники – за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных учреждениях с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более | до 30 до 60 до 100 |
| 10. | Педагогические работники – за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях, имеющих: 6 – 12 классов 13 – 29 классов 30 и более классов | до 20 до 30 до 50 |
| 11. | Учителя, преподаватели – за заведование учебно–консультативными пунктами | 15 |
| 12. | Один из учителей общеобразовательной, музыкальной, художественной школ; школ искусств с числом учащихся до 50 человек за руководство школой | 50 |
| 13. | Учителя, преподаватели и другие работники – за ведение делопроизводства | до 20 |
| 14. | Работники образовательных учреждения, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, – за ведение библиотечной работы; работники образовательных учреждения, в том числе библиотекари: | |
| | за работу с библиотечным фондом учебников, в зависимости от количества экземпляров учебников, | до 25 |
| | за работу с архивом учреждения | до 25 |
| 15. | Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях | до 15 |
| 16. | Работники, ответственные за сопровождение обучающихся к школе и обратно (подвоз детей) | до 20 |
| 17. | Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |

Примечания к подпункту 2.5.2:

1. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждения 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.

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

3. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе с

наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждения соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, в классе с наполняемостью 14 человек и более (в сельской местности) в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и общеобразовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

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

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по общеобразовательным учреждениям – 20 процентов;

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в учреждении, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам 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 (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 3.10. настоящего Положения, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

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

3.4. Работникам учреждения 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.

3.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.5.1. 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 первой (высшей) категории.

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

3.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

3.6.1. Работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком), – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Отраслевые (функциональные) органы Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования самостоятельно определяют перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков при выплате надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с федеральным законодательством.

3.7. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений, учреждения дополнительного образования.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств бюджета Егорлыкского района, 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.

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

3.9. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников).

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

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

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 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, исчисленного на учебную нагрузку.

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.

3.11. 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.

3.12. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, за счет средств экономии в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) для бюджетных учреждений.

3.13. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого отраслевым (функциональным) органом Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

Раздел 4. Порядок отнесения учреждения образования 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: численности работников, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы учреждения, превышения плановой (проектной) наполняемости и других показателей, значительно осложняющих работу по руководству учреждением.

4.2. Отнесение учреждения образования 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 |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Образовательные учреждения | | | |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. | Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 3. | Количество групп в дошкольных учреждениях | за 1 группу | 10 |
| 4. | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: | | |
| | в многопрофильных | за каждого обучающегося | 0,3 |
| | в однопрофильных: клубов (центрах, станциях) юных техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 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. | Наличие групп продленного дня | | до 20 |
| 7. | Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме | до 10 до 30 |
| 8. | Наличие при образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с | за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек | до 20 до 30 |

| | | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------|
| | количеством обучающихся (проживающих) | свыше 200 человек | до 50 |
| 9. | Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях | за каждого дополнительно | 0,5 |
| 10. | Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности: | | |
| | спортивно-оздоровительных групп | за каждую группу | 5 |
| | учебно-тренировочных групп | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
| | групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
| | групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 11. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 12. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 13. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | | до 15 |
| 14. | Наличие следующих средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | за каждую единицу | до 3, но не более 20 |
| 15. | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) | находящихся на балансе образовательных учреждения | до 30 |
| | | в других случаях | до 15 |
| 16. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | за каждый вид | до 50 |
| 17. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | за каждый вид | до 20 |
| 18. | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, | за каждого обучающегося | 0,5 |

| | | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------|
| | дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе | (воспитанника) | |
| 19. | Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.) | за каждый вид | до 15 |
| 20. | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждения (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 21. | Наличие действующих учебно-производственных мастерских | за каждую мастерскую от степени оборудованности | до 10 |

4.3. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно отраслевым (функциональным) органом Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

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 отраслевым (функциональным) органом Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается отраслевым (функциональным) органом Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

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

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

в учреждениях дополнительного образования и учреждениях дополнительного образования спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

в межшкольных учебно-производственных комбинатах (центрах) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебных компьютерных центрах – по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение

проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 – 3 раза и с коэффициентом 1,0 – 4 и более раз в неделю.

4.7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

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

4.9. Отраслевой (функциональный) орган Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение:

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

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

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

4.11. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждения (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 дополнительного образования; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации; 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 образовательных учреждений:

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

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

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

5.1.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждения (классов очного обучения, групп заочного обучения), в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

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

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

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

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

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

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

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

каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

5.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждения 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, учреждения и организаций (в том числе из числа работников органов местного самоуправления городских округов, муниципальных районов в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

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 учителя (преподавателя), 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.

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

6.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждения 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 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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. 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.

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

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

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

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

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

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

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с 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.

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

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

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

Руководителям учреждения, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

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 |

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается отраслевым (функциональным органом) Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

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 работников учреждения, сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

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

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.

В исключительных случаях по решению отраслевого (функционального органа) Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждения, для учреждения, передаваемых в собственность Егорлыкского района, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Директор _____ Убирайло С.В.

Положение

о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца

Составлено в соответствии с постановлением Администрации Егорлыкского района от 24.08.2012 № 1038 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Егорлыкского района», Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца (приказ 129 от 30.08.2012г.), по согласованию с профсоюзным комитетом работников МБОУ Кавалерской СОШ №3 имени А.П. Дубинца, протокол №5 от «30» августа 2012г.

1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях Егорлыкского района, 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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка 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.

3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

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

4.1. Доплата за работу с опасными для здоровья условиями труда в размере 25 процентов должностного оклада (ставка заработной платы) устанавливается работникам, занимающим административные должности, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования.

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

4.2. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится

4.3. 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 |
| | За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития): руководителям учреждений (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам | 15 – 20 |
| | За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителю в общеобразовательных школах; педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) | 15 20 |
| | За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогическим работникам | 20 |
| | За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: педагогическим работникам | 20 |
| | За работу в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (группах): руководителям учреждений (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам | 20 |

Примечание к подпункту 4.3.

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.

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

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

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

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

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер оплаты к должностному окладу (процентов) |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Учителя, преподаватели – за классное руководство (руководство группой): 1 – 4 классов 5 – 11-х классов | до 20 до 25 |
| 2. | Учителя 1 – 4 классов за проверку тетрадей | 15 |
| 3. | Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки) | до 20 до 15 до 10 |
| 4. | Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах и школах-интернатах всех типов и видов | до 15 |
| 5 | Педагогические работники – за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами) | до 25 |
| 6 | Педагогические работники образовательных учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии секретарь Работники образовательных учреждений за: | до 20 до 15 |

| | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| | работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях | 10 |
| | работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения | 15 |
| 7 | Преподаватели – за заведование вечерним, заочным отделениями, отделением по специальности | до 25 |
| 8 | Учителя, преподаватели – за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими | до 25 |
| | при наличии комбинированных мастерских | до 40 |
| 9 | Педагогические работники – за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более | до 30 до 60 до 100 |
| 10 | Педагогические работники – за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах; школах-интернатах всех типов и видов, имеющих: 6 – 12 классов 13 – 29 классов 30 и более классов | до 20 до 30 до 50 |
| 11 | Учителя, преподаватели – за заведование учебно-консультативными пунктами | 15 |
| 12 | Один из учителей начальной, общеобразовательной, музыкальной, художественной школ; школ искусств с числом учащихся до 50 человек за руководство школой | 50 |
| 13 | Учителя, преподаватели и другие работники – за ведение делопроизводства | до 20 |
| 14 | Работники образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы | до 25 |
| | работники образовательных учреждений, в том числе библиотекари: за работу с библиотечным фондом учебников, в зависимости от количества экземпляров учебников | до 25 |
| | за работу с архивом учреждения | до 25 |
| 15 | Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях | до 15 |
| 16 | Работники, ответственные за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей) | до 20 |
| 17 | Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |

Примечания к подпункту 5.2:

1. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждения 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.

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

3. Доплаты за классное руководство (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 соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

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

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

общеобразовательным учреждениям (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) – 20 процентов;

дошкольным учреждениям, учреждениям дополнительного образования детей, учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования – 5 процентов.

Директор _____ Убирайло С.В.

Положение

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца

Составлено в соответствии с постановлением Администрации Егорлыкского района от 24.08.2012 № 1038 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Егорлыкского района», Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца (приказ 129 от 30.08.2012г.), по согласованию с профсоюзным комитетом работников МБОУ Кавалерской СОШ №3 имени А.П. Дубинца, протокол №5 от «30» августа 2012г.

1.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет.

1.2. 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 (ставка заработной платы) на повышающий коэффициент.

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

1.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

1.4. Работникам учреждений 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.

1.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

1.5.1. Работникам при наличии квалификационных категорий:

второй – 0,07;

первой – 0,15;

высшей – 0,25.

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

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

1.6. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается учителям общеобразовательных школ.

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 бюджета Егорлыкского района, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы учителей.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы учителей:

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

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

прочие критерии.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям главными распорядителями средств бюджета Егорлыкского района.

1.7. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ (за исключением надбавки, указанной в пункте 3.6 настоящего раздела) устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

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

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

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

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 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, исчисленного на учебную нагрузку.

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.

1.10. 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.

1.11. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого отраслевым (функциональным) органом Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Директор _____ Убирайло С.В.

Приложение № 10
к приказу № 129 от 30. 08. 2012 г.

Положение

о премировании работников муниципального общеобразовательного учреждения
Кавалерской средней общеобразовательной школы №3
имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца

Составлено в соответствии с постановлением Администрации Егорлыкского района от 24.08.2012 № 1038 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Егорлыкского района», Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца (приказ 129 от 30.08.2012г.), по согласованию с профсоюзным комитетом работников МБОУ Кавалерской СОШ №3 имени А.П. Дубинца, протокол №5 от «30» августа 2012г.

1. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.
- 1.1. Целью данного Положения является усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации стоящих перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, закрепление кадров.
- 1.2. В число премируемых входят все работники школы, включая совместителей. Размер фонда премиальных выплат составляет до 5% от фонда оплаты по должностным окладам, тарифным ставкам. Помимо указанного источника на стимулирование работников премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда.
- 1.3. Премиальные выплаты могут назначаться как в денежном, так и в процентном отношении.
- 1.4. Премиальные выплаты также возможны из фонда экономии оплаты труда.
- 1.5. Размеры премиальных выплат устанавливаются и утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным органом образовательного учреждения.
- 1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора школы.
- 1.7. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается школой самостоятельно и фиксируется Положением о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы.
2. Виды премий, размер и порядок их определения.

2.1. Премия является единовременным денежным вознаграждением, выплачиваемым работникам за конкретные достижения в труде. Премииальные выплаты устанавливаются по итогам работы за определенный период времени: за месяц, квартал, полугодие, год, учебную четверть, декаду, месячник, к юбилейным датам и профессиональным праздникам (событиям).

2.1.1. Премия по итогам работы за год, полугодие, квартал, учебную четверть выплачивается по результатам работы в день заработной платы за последний месяц указанного периода времени при соблюдении трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, Устава школы, по результатам работы, в соответствии с личным вкладом каждого работника

2.1.2. Премия по итогам работы за месяц, декаду, месячник, к юбилейным датам и профессиональным праздникам(событиям) выплачивается в день заработной платы или аванса указанного периода времени при соблюдении трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, Устава школы, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

Размер премии за год, полугодие, квартал – до 2-х окладов по показателям соответствующих занимаемой должности

2.2. Показатели, критерии и размеры премиальных выплат.

| № п/п | Перечень премиальных выплат | Должности | Размер выплаты в % к должностному окладу |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|
| I | За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде: | | |
| 1. | - за сохранение контингента учащихся, не достигших 15-ти летнего возраста | Пед. работники, секретарь | до 50 % |
| 2. | - за высокие показатели успеваемости учащимися на уровне школы и района | | до 100 % |
| 3. | - за эффективность работы по укреплению и сохранению здоровья учащихся школы. | | до 75 % |
| 4. | - за своевременное и качественное предоставление отчетности, разработки новых программ, положений, качественное ведение документации. | | до 100 % |
| 5. | - за эффективную работу организацию различных форм внеклассной и внешкольной работы и отсутствие правонарушений | | до 75% |
| 6. | - за эффективную работу в муниципальных комиссиях | | до 100 % |
| 7. | -за интенсивную работу в период подготовки учащихся к ГИА и ЕГЭ | | |
| 8. | - за качественное проведение ремонта и подготовку школы к учебному году | Обслуж. Персонал Пед. работники | до 100 % |
| 9. я | - за качественную работу по обслуживанию компьютеров и оргтехники | Обслуж. Персонал Пед. работники | до 100 % |
| II. | За инициативу, творчество и применение в | | |

| | | | |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------|
| | работе современных форм и методов организации труда: | | |
| 1. | - за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работе | Пед. работники | до 100 % |
| 2. | - за эффективное использование информационных технологий в организации образовательного процесса | | до 100 % |
| 3. | -за высокие оценки деятельности педагога по результатам ЕГЭ, независимых экспертиз и конкурсов в рамках национального проекта | | до 100 % |
| 4. | - за высокие результаты работы предметного методического объединения. | | До 100 % |
| 5. | - за участие в национальных проектах, творческих конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня. | | до 100 % |
| | -активное участие в общественной жизни школы | Обслуж. Персонал Пед. работники | До 100 % |
| | -поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | | |
| III | За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения: | | |
| 1. | - за качественное проведение летней оздоровительной работы | Пед. работники, секретарь | до 100 % |
| 2. | - за своевременное и качественное оформление протоколов педсоветов, совещаний при директоре и методсовета. | | до 100 % |
| 3. | - за эффективную работу с фото, видео- и музыкальным оборудованием | Пед. работники Обслуж. персонал | до 100 % |
| 4. | - за подготовку призеров районных предметных олимпиад, спортивных соревнований, конкурсов и других. | | до 100 % |
| 5. | - за эффективную организацию деятельности трудового коллектива | | до 100 % |
| IV | За участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий: | | |
| 1. | - за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и пр. | Обслуж. персонал | до 100% |
| 2. | - за эффективную работу по безопасности подвоза обучающихся | Пед. работники Обслуж. персонал | до 100 % |
| 3. | - за эффективную работу по обеспечению горячим питанием обучающихся | | до 100 % |
| 4. | - за эффективную работу по закупке товаров методом проведения котировок и торгов | | до 100 % |
| 5. | - за эффективную работу по выполнению санитарных и гигиенических норм и правил | | до 100 % |
| 6. | - за эффективную работу по выполнению требований пожарной безопасности | | до 100 % |

3. Работники школы могут премироваться:

к профессиональным праздникам – до 100%:

юбилейным датам:

- со дня рождения – до 100%;
- трудовой деятельности - до 100%;
- в связи с уходом на пенсию – до 100%.

3.1. Предложения о премировании имеет право вносить профсоюзный комитет.

4. Совокупный размер материального поощрения максимальными размерами не ограничивается.

5. Персональный повышающий коэффициент до 2,0 устанавливается:

- за высокий уровень профессиональной подготовленности работника;
- за сложность и важность выполняемой работы;
- за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

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

6. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения государственного задания, устанавливаемого отделом образования Администрации Егорлыкского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

7. Критерии, влияющие на уменьшение или лишение премиальных выплат.

7.1. Лишение премиальных выплат производится в следующих случаях:

- при наложении дисциплинарного взыскания;
- при нарушении правил внутреннего распорядка работы школы;
- при нарушении Устава школы;
- при невыполнении приказов, указаний и поручений непосредственного руководства;
- при нарушении санитарно-эпидемиологического режима;
- при невыполнении работниками должностных обязанностей;
- при нарушении правил техники безопасности;
- наличие жалоб или претензий родителей, граждан на работника;
- нарушение морально-этических норм.
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения

7.2. Премии работникам могут снижаться до 50% за расчетный период, в котором имело место нарушение в следующих случаях:

- нарушение в организации питания учащихся и воспитанников;
- нарушения исполнительской, трудовой дисциплины;
- невыполнение в срок текущих документов;
- невыполнение требований к делопроизводству;
- отсутствие эффективности воспитательно-профилактической работы с детьми, наличие фактов противоправного поведения учащихся;
- наличие нарушений и упущений в работе отмеченных в актах, справках руководителей структурных подразделений;
- неучастие учеников и воспитанников в школьных и районных мероприятиях для детей, педагогов в работе методических объединений;
- нарушение морально-этических норм;
- при наличии ошибок в отчетной документации;

- при выявлении ошибок или недостатков в оформлении школьной документации;

8. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

8.1. Выплата материальной помощи работнику учреждения производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

8.2. Материальная помощь выплачивается работникам с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях, таких, как:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- несчастный случай (авария, травма), пожар, гибель имущества и т.д.;
- лечение сотрудника или членов его семьи. В этом случае матпомощь выплачивается

для приобретения лекарств или оплаты лечения.

Кроме того, материальная помощь может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника по приказу руководителя образовательного учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Директор _____ Убирайло С.В.

Положение
о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам
МБОУ Кавалерской СОШ №3 имени А.П. Дубинца.

Составлено в соответствии с постановлением Администрации Егорлыкского района от 24.08.2012 № 1038 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Егорлыкского района», Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца (приказ 129 от 30.08.2012г.), по согласованию с профсоюзным комитетом работников МБОУ Кавалерской СОШ №3 имени А.П. Дубинца, протокол №5 от «30» августа 2012г.

1. Общие положения.

- 1.1. Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников МОУ Кавалерской СОШ №3 имени А.П. Дубинца в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.
- 1.2. Персональный повышающий коэффициент устанавливается:
- за высокий уровень профессиональной подготовленности работников;
 - за сложность и важность выполняемой работы;
 - за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2. Порядок установления и источник выплаты персонального повышающего коэффициента.

- 2.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам по основной работе на определенный период в течение календарного года (месяц, учебная четверть, год и т.д.).
- 2.2. Размер персонального повышающего коэффициента работникам муниципальных общеобразовательных учреждений определен до 2,0 от должностного оклада.
- 2.3. Выплаты по повышающему персональному коэффициенту осуществляются в пределах доведенного планового фонда оплаты труда.
- 2.4. Персональный повышающий коэффициент определяется и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения в соответствии с критериями для его установления.
- 2.5. Показатели (критерии) для определения персонального повышающего коэффициента работникам применяются индивидуально для каждого работника с учетом его вклада в работу учреждения.
- 2.6. Предложения о выплатах персонального повышающего коэффициента работникам имеют право вносить профсоюзный комитет (или иной представительный орган работников учреждения), директор школы, педагогический совет МОУ.

3. Условия установления персонального повышающего коэффициента.

- 3.1. Персональный повышающий коэффициент работникам образовательного учреждения определяется и утверждается с учетом:
- наличия дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности;

- результатов анализа и оценки качества и эффективности профессиональной деятельности в соответствии с перечнем показателей (критериев).

3.2. Критерии для установления персонального повышающего коэффициента:

- успешность учебно-воспитательной работы;
- высокий уровень проведения воспитательной работы;
- повышение качества образования, совершенствование форм работы;
- системный подход к планированию и анализу деятельности (внешняя оценка);
- реализация Программы развития (в соответствии с направлением работы);
- сложность выполняемой работы в период проведения капитального ремонта;
- внедрение в работу инноваций, участие в экспериментах проводимых министерством образования Ростовской области;
- работа по проведению предпрофильной подготовки учащихся и профильного обучения;
- эффективность работы подготовки учащихся к ЕГЭ в 11 классе и итоговым работам по новой форме в 9 классе;
- развитие договорных отношений с учреждениями дополнительного образования, вузами и т.д.;
- обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе;
- использование информационно-коммуникативных технологий;
- проведение работы по апробации стандартов II поколения;
- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- выполнение мероприятий по соблюдению требований пожарной безопасности к условиям обучения в школе;
- выполнение работы оператора электронного мониторинга реализации комплексных проектов модернизации образования (КПМО);
- ведение мониторинга состояния эффективности и использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ);
- подготовка отчетов по реализации комплексных проектов модернизации образования;
- привлечение учащихся к активной жизненной позиции (возрождение национальных традиций, участие в трудовых десантах, культурно-массовых мероприятиях),
- эффективная работа с музыкальным, фото, видео оборудованием;
- организация проектной деятельности учащихся, программное сопровождение учебно-воспитательного процесса, системный подход в организации работы;
- организация работы по подготовке и проведению процедуры аттестации ОУ;
- количество мероприятий (участие в семинарах, круглых столах, конференциях, выступлениях);
- публикации, авторские разработки, применяемые в учебно-воспитательном процессе,
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- обеспечение безаварийной работы опасного производственного объекта;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- обеспечение исправной и безаварийной работы технических и транспортных средств;
- выполнение ремонтных работ при обслуживании технических и транспортных средств;
- проведение работы по улучшению материально-технической базы школы, озеленению и эстетическому оформлению рекреаций;
- проведение работ по благоустройству пришкольной территории;
- организация и проведение весеннее-летних работ по озеленению территории;
- проведение текущего ремонта помещений школы и учебного оборудования;
- умение организовать работу, не допуская срывов, нарушений законодательных актов;

- работа по передаче данных в электронной системе «Рефери», на сайте ООС, подготовку документации к проведению котировок и аукционов;
- работа в единой комиссии по размещению товаров, работ, услуг для муниципальных нужд в ООС;
- проведение электронных торгов и аукционов;
- своевременное составление и предоставление отчетности;
- качественное ведение текущей документации, статистических, отчетных и аналитических материалов;
- использование информационно-правовых, справочных электронных систем;
- организация подвоза детей к школе и подготовка документации для его осуществления;
- организация и проведение олимпиад, учебно-полевых сборов, оборонно-массовой работы, подготовительных курсов для поступающих в профессиональные ОУ;
- активное участие и высокая результативность учащихся в районных, зональных, республиканских и российских соревнованиях, конкурсах, форумах и других мероприятиях;
- работа в экспериментальных объединениях (площадок, лабораторий и т.п.);
- использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса;
- творческий подход к поиску и системному анализу информации, связанную с оргтехникой;
- самостоятельность и ответственность при решении проблем, касающихся учебно-воспитательной и административно-хозяйственной деятельности образовательного учреждения;
- развитие социального партнерства;
- организация сотрудничества по преемственности школы с дошкольными учреждениями;
- проведение ремонтных работ и высокое качество подготовки образовательного учреждения к началу учебного года;
- формирование информационной культуры учащихся и освоение активных форм массовой работы по продвижению чтения;
- технический осмотр и выпуск в рейс школьных автобусов, техническое обеспечение состояния автотранспорта;
- наличие и использование электронных систем управления школой;
- эффективность работы с документацией, электронный документооборот, участие в работе школьного сайта;
- наличие дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности (члена районной аттестационной комиссии, районного методического совета и т.д., а также ведение документов по воинскому учету, охране труда и гражданской обороне, закупкам и др.);

3.3. При установлении персонального повышающего коэффициента работникам могут учитываться и другие показатели качества результативности труда, сделанные в рамках внутришкольного контроля (мониторинга) профессиональной деятельности работника, а так же отражающие специфику деятельности учреждения.

3.4. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам учреждения могут быть прекращены или изменены их условия и размер коэффициента приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом общеобразовательного учреждения.

Снятие персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- снижение качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, ненадлежащего выполнения должностных обязанностей и приказов);
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании школы.

Директор _____ Убирайло С.В.

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения.

1.1. «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (ст. 189 ТК РФ)

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

2.2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.4. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
- документы воинского учета для военнообязанных;
- документ об образовании;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством.

2.5. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом учреждения;
- б) коллективным договором;
- в) правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) должностными требованиями (инструкциями);
- д) приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету 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. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

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

2.11. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение 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, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ.

«Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст.81, п. 3, Подп. «б» ТК РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.13. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

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

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

3. Обязанности работников

3.1. Работники школы обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении морального долга как в школе, так и вне школы;

г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

- д) беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.4. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.5. Приходить на работу за 10 минут до начала своих уроков по расписанию.

3.6. 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.

Учитель обязан:

3.7. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.8. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

3.9. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

3.10. К первому дню каждой учебной четверти иметь календарно-тематический план работы.

3.11. Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

3.12. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.13. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год, с планированием основных мероприятий по полугодиям.

3.14. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания:

3.15. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

3.16. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

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

3.17. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

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

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

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

3.20. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4. Основные права работников образования

Основные права работников образования определены:

- ТК РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);
- законом РФ «Об образовании в РФ» (ст. 55);

Педагогические работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
- быть избранными в Совет учреждения;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.

4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

4.3. Свободно выбирать методiku обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с учебной программой утвержденной в школе, методы оценки знаний обучающихся.

4.4. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

4.5. Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в три года за счет средств работодателя.

4.7. Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

4.8. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, Учредителем, а также коллективным договором образовательного учреждения.

5. Обязанности администрации

Администрация школы обязана:

5.1. Организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

5.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки: первый срок выплаты заработной платы за предыдущий месяц – 9 числа, аванс за текущий месяц – 24 числа каждого месяца.

5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

5.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

5.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

5.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

5.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

- 5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во внерабочее время по первому требованию работника.
- 5.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.
- 5.12. Организовать горячее питание для учащихся и работников школы.
- 5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

6. Основные права администрации

директор учреждения имеет право:

- 6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ.
- 6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.
- 6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.
- 6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.
- 6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.
- 6.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.
- 6.7. Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарифной сетки или другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета «Положение о надбавках, доплатах и премиях».
- 6.8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.
- 6.9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден коллективным договором.
- 6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 6.11. Совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, научной и воспитательной работе осуществлять контроль за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.
- 6.12. Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета.
- 6.13. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета учреждения, Попечительского совета.

7. Рабочее время и его использование

7.1. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы.

Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают 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.

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

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

7.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе (ст. 66 Типового положения об образовательном учреждении).

7.4. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

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

7.5. 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 данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию профсоюзным органом.

7.6. 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.

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

7.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений (кафедр), совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия уроков, секций от 40 минут до полутора часов.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
 - представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения применяются администрацией школы.

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

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или не надлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

9.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины истребуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устного объяснения не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и(или) 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) (ст. 55 п. 2.3 закона РФ «Об образовании»).

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

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

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 трехдневный срок со дня подписания.

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

9.6. «Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников» (ст. 194 ТК РФ).

9.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ);
- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п.6 ст.81 ТК РФ);
- «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» (ст. 81, п. 6, подп. «г» ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (ст. 81 п. 10 ТК РФ);
- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава образовательного учреждения (ст. 336 п. 1 ТК РФ).

9.8. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и(или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника).

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установлении надбавки за результативность и качество работы
по организации образовательного процесса
педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения
Кавалерской средней общеобразовательной школы № 3
имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о порядке установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБОУ Кавалерской СОШ№3 имени А.П. Дубинца (далее - Положение) разработанное в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца, составленного в соответствии с постановлением Администрации Егорлыкского района Ростовской области от 24.08.2012 № 1038 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждения Егорлыкского района» с целью обеспечения материального стимулирования педагогических работников МБОУ Кавалерской СОШ№3 имени А.П. Дубинца по результатам деятельности и направлено на стимулирование к качественному результату труда, а также в целях реализации объективного, системного подхода по учету достижений педагогических работников, дифференцированной оплаты результативности и качества работы педагогических работников школы.

1.2. Порядок разработки и утверждения настоящего положения, внесение изменений и дополнений предусматривает согласованный подход администрации школы и выборного профсоюзного органа трудового коллектива.

1.3. 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 бюджета Егорлыкского района, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности (не менее 7,2% суммы тарифных ставок педагогических работников), в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

1.4. Размер доплат рассматривается два раза в год (сентябрь - декабрь, январь - июнь), устанавливается решением тарификационной комиссии и утверждается директором МБОУ Кавалерской СОШ№3 имени А.П. Дубинца.

1.5. Надбавка устанавливается в процентах к должностному окладу без учета повышающего коэффициента за квалификацию или в абсолютном размере.

1.6. Определение итоговой суммы выплат в зависимости от показателей производится с учетом общего количества набранных баллов в результате мониторинга его профессиональной деятельности, отраженных в рейтинговом листе.

1.7. Размер надбавки за результативность и качество работы педагогическому работнику в своем размере не ограничивается и не зависит от фактически отработанного времени.

1.8. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается настоящим Порядком и может изменяться, исходя из наличия финансовых средств в учреждении.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности и качества работы педагогического работника.

2.1. Основанием для оценки результативности и качества работы служит портфолио (портфель профессиональных достижений) педагогического работника и оценочный лист с самооценкой труда за прошедший период.

Вновь назначенным на должность педагогическим работникам размер доплат устанавливается после представления педагогическим работником материалов по самооценке и портфолио за прошедший период (сентябрь - декабрь, январь - июнь).

2.2. Сроки представления педагогическим работником материалов по самооценки и портфолио - до 01 июля и 01 января текущего года по состоянию на 30 июня и 31 декабря текущего года соответственно.

2.3. Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников (воспитанников), вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.4. Таблица с критериями результативности и качества работы за прошедший период заполняется педагогическим работником самостоятельно и содержат самооценку труда на основе своего портфолио.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки таблица с критериями результативности и качества работы педагогического работника за прошедший период и портфолио рассматриваются тарификационной комиссией МБОУ Кавалерской СОШ№3 имени А.П. Дубинца. Комиссия вправе снизить или повысить количество баллов по отдельным показателям в случае необоснованного оценивания своей деятельности педагогическим работником.

2.6. По результатам работы секретарь тарификационной комиссии готовит сводную ведомость результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ Кавалерской СОШ№3 имени А.П. Дубинца в баллах за прошедший период и передает в бухгалтерию для расчета стоимости одного балла и начисления выплат в денежном эквиваленте.

2.7. Результативность профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ Кавалерской СОШ№3 имени А.П. Дубинца в баллах за прошедший период определяется раздельно по критериям и показателям педагогического работника и педагогического работника в качестве классного руководителя. ($S_{sh} = S_{skl} + S_p$, где S_{sh} -объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы; S_{skl} -объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы педагогического работника в качестве классного руководителя; S_p -объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы педагогического работника).

2.8. Стоимость одного балла рассчитывается по формуле: $Bal_1 = S_{skl} / K_{skl}$, $Bal_2 = S_p / K_p$ (где K_p - общее количество набранных баллов всеми педагогическими работниками школы, в результате мониторинга его профессиональной деятельности, K_{skl} - общее количество набранных баллов всеми педагогическими работниками школы, в качестве классного руководителя).

2.9. Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы педагогического работника в качестве классного руководителя составляет часть общего объема средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы педагогических работников, доведенного главным распорядителем средств областного бюджета, с учетом полной наполняемости классов (не менее 14 человек) и рассчитывается по формуле: $S_{skl} = 1000 * KL$ (где KL -общее количество классов(классов-комплектов) школы на рассчитываемый период)

2.10. Педагогический работник может ознакомиться с итогами оценки своей профессиональной деятельности.

3. Показатели критериев и их вес в балльной системе:

3.1. Критерии результативности педагогического работника:

3.1.1. по учебной работы

| № | Наименование критерия | Основание | Баллы |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | СОК по предмету по итогам периода с учетом шкалы трудности предмета согласно СанПиНам 2.4.2.2821-10 | Расчетные листы руководителей МО | Баллы начисляются по формуле: $СОК \times N : 100 = P$, где N - коэффициент трудности предмета, P- балл для начисления |
| 2. | Количество обучающихся, повысивших отметку по итогам периода. | Информация (отчет) пед. работника, подтвержденная председателем МО | 0,5 за каждого ученика. |
| 3. | Количество обучающихся, понизивших отметку по итогам периода. | Информация пед. работника, подтвержденная председателем МО | -0,5 за каждого ученика |
| 4. | За высокие результаты по итогам ГИА и ЕГЭ (средний бал) Положительные результаты единого государственного экзамена по русскому языку и математике в 11 классах | Протоколы государственной (итоговой) аттестации выпускников | - средний балл по предмету выше, чем результат по району - «+10» баллов; - на уровне района «+5» баллов; - не преодолевшие минимальный порог - «-10» баллов за каждого ученика. |
| 5. | Положительные результаты государственной (итоговой) аттестации в 9 классах | | - средний балл по предмету выше, чем результат по району - «+10» баллов; - на уровне района «+5» баллов; - не преодолевшие минимальный порог - «-10» баллов за каждого ученика. |

3.1.2. Наличие позитивных результатов внеурочной деятельности

обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования,

результативность педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях и др.)

| № | Наименование критерия | Основание | Баллы | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. | Результаты участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде по уровням: | Диплом победителя (1,2,3 степени или 1,2,3 место) или приказ | | |
| | | | район | 20 |
| | | | область | 50 |
| | | | Россия | 100 |
| 2. | Результаты участия обучающихся /команды в конкурсах, конференциях, смотрах, спортивных соревнованиях, олимпиадах | Диплом победителя (1,2,3 степени или 1,2,3 место) или приказ | за одного обучающегося/ за одну команду | |
| | | | школа | 1/3 |
| | | | район | 4/8 |
| | | | область | 10/20 |
| | | | Россия | 30/50 |
| 3. | За участие обучающихся в конкурсах, конференциях, смотрах, спортивных соревнованиях, олимпиадах | Диплом участника, заявка | По 3 балла за участие в каждом отдельном конкурсе (вне зависимости от количества участников) | |
| 4. | Проведение образовательных практик (экскурсий и других) | приказ по школе | 5 баллов | |
| 5. | Организация, проведение и участие в общешкольных мероприятиях (праздники, конкурсы, викторины), во внеурочной работе по предмету (наименование мероприятия, предмет, класс), организация предметных недель, декад | приказ по школе, подтверждение руководителей МО, материалы подтверждающие проведение мероприятий | 1-5 балла | |

3.1.3. уровень профессионального мастерства и общественной активности педагогического работника

| № | Наименование критерия | Основание | Баллы |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| 1. | Результативность использования информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе: | | |

| | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| | -наличие банка электронных образовательных ресурсов (ЭОР) | Приказ (справка) по итогам смотра кабинетов | 2 балла |
| | - использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях | Подтверждение заместителя директора по УВР | 2 балла |
| | - наличие у пед. работника личных призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме | Сертификат, диплом | 5 баллов |
| 2. | Результативность исследовательской деятельности пед. работника, наличие выступлений по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях | Название семинара, конференции и материалы, подтверждающие выступление (дипломы, сертификаты, текст, презентация и др.) | |
| | - школы | | 5 баллов |
| | - района | | 10 баллов |
| | - региона, РФ | | 15 баллов |
| 3. | Наличие систематизированного портфолио пед. работника-предметника | Приказ или справка по итогам смотра портфолио | до 5 баллов |
| 4. | Участие в работе выборных органов управления школы | Приказ или справка | до 5 баллов |
| 5. | Организация работы с коллективом учреждения | План мероприятия, тема, протокол | за каждое проведенное мероприятие 1 балл |

3.1.4. результативность участия педагога в методической и экспериментальной работе.

| № | Наименование критерия | Основание | Баллы | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------|----|
| 1. | Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы | План мероприятия, тема, разработка урока | | |
| | | | уровень школы | 5 |
| | | | муниципальный уровень | 10 |
| | | | областной уровень | 15 |
| | Россия | 20 | | |
| 2. | Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий | Название сборника, публикации, сертификат | 20 | |

| | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------|
| 3. | Участие (руководство) в работе - экспертных комиссий и групп - жюри олимпиад, творческих лабораторий | Официальное письмо, Приказ | |
| | - школы | | 2 |
| | - района | | 3 |
| | - области | | 5 |
| 4. | Участие в профессиональных конкурсах (участие и/или наличие призовых мест) на уровне | Название конкурса, диплом, сертификат | |
| | школы | | 20 |
| | район | | 30 |
| | область | 50 | |
| 5. | Работа с сайтом школы | Информация администратора сайта, краткая распечатка материала | 2 |
| 6. | Наставничество | Информация руководителя школы молодого пед. работника (ШМУ) | до 5 |

3.1.5. Критерий: выполнение обязанностей, не входящих в должностную инструкцию

| № | Наименование критерия | Основание | Баллы |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|
| 1. | Педагог сопровождает обучающихся на олимпиады, конкурсы, соревнования и др. | приказ | 2 балла |
| 2. | Проведение мониторинга детей дошкольного и школьного возраста в микрорайоне ОУ | приказ | 4 балла |

3.2. Критерии результативности деятельности педагогического работника в качестве классного руководителя

| № | Наименование критерия | Основание | Баллы |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------|
| 1. | Оформление портфолио класса | Приказ или справка по итогам смотра портфолио | До 10 |
| | - наличие оформленного портфолио класса | | |
| 2. | Организация выездных экскурсий | наличие приказа | 5 |
| 3. | Работа классного руководителя с обучающимися, состоящими на учёте Совета профилактики школы | заполненный «Дневник наблюдений» | 2 балла за каждого обучающегося |

| | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Трансляция педагогического опыта классного руководителя на уровне: | Приказ | |
| | школы | | 3 |
| | район | | 7 |
| | области | | 10 |
| 5. | Освоение учащимися образовательных стандартов | Отчет классного руководителя | |
| | - Качество обученности | | от 15 до 30% - 1 балл. от 31% до 60% - 5 баллов от 61% до 100%-10 баллов |
| | - Отсутствие неуспевающих | | 2 |
| | - Отсутствие опозданий учащимися на уроки | | 3 |
| 6. | Качество работы с документацией: | Справки заместителя директора | |
| | -Своевременность сдачи документации | | 2 балла |
| | -Отсутствие замечаний по ведению журналов, личных дел, дневников | | 5 баллов |
| 7. | Профилактика безнадзорности, беспризорности и правонарушений | Отчет классного руководителя | |
| | - Отсутствие учащихся, систематически пропускающих занятия без уважительной причины | | 2 балла |
| | - Охват дополнительным образованием учащихся категории «трудные» | | 2 балла |
| 8. | Сохранение здоровья школьников | Результаты мониторинга, отчеты классного руководителя | |
| | - Отсутствие случаев травматизма | | 2 балла |
| | - Отсутствие фактов табакокурения, алкогольной и наркотической зависимости среди учащихся | | 3 балла |
| | - Охват детей горячим питанием | | 60%-1 балл от 70 до 90-2 балла от90% до 100%-5 баллов |
| 9. | Включенность в систему дополнительного образования - Процент охвата учащихся системой дополнительного образования от общего количества обучающихся класса. | Приказ по школе | 50%-1 балл от 51 до 75-2 балла от76% до 100%-5 баллов |

| | | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| 10. | Организация отдыха и оздоровления детей и подростков | Информация классного руководителя, приказ по школе | |
| | - Оздоровление детей в загородных лагерях | | до 10%-1 балл до 30%-2 балла |
| | - Отдых детей в лагерях дневного пребывания | | до 10%-1 балл до 30%-2 балла до 50%-3 балла |
| | - Отдых детей на оздоровительных площадках | | до 10%-1 балл до 30%-2 балла до 50%-3 балла |
| 11. | Уровень общественной активности учащихся | Справка или приказ по итогам мероприятия | |
| | - Участие в работе выборных органов детского общественного объединения школы | | 1 балл |
| | - Качество дежурства класса по школе | | 2 балла |
| | - Активность обучающихся класса в проведении общешкольных мероприятий | | 10% -1 балл от 11%до 50%-2 балла от 50% -3 балла |
| 12. | Организация работы с родителями учащихся | Протоколы классных родительских собраний | |
| | - Количество проведенных родительских собраний. | | за каждое проведенное собрание 1 балл |
| | - Процент посещаемости родительских собраний | | от 50%-1 балл от 51% до 90%-2 балла от 91% до 100%-3 балла |
| 13. | Оформление наглядной агитации | Справка по итогам смотра кабинетов | |
| | - Классный уголок | | 2 балла |
| | - Уголок безопасности | | 2 балла |
| | - Уголок ПДД | | 2 балла |
| 14. | Классный руководитель сопровождает обучающихся на олимпиады, конкурсы, соревнования и др. | приказ | 2 балла |
| 15. | Проведение мониторинга детей дошкольного и школьного возраста в микрорайоне ОУ | приказ | 4 балла |

6. Заключительные положения.

4.1. Баллы не могут одновременно начисляться по одним и тем же критериям и показателям педагогическим работникам и педагогическим работникам в качестве классного руководителя в случае их совпадения.

4.1. Критерии и показатели результативности и качества работы педагогических работников, их балльная оценка могут быть изменены, дополнены по решению коллегиального органа управления (педагогического совета).

4.2. Дополнения, изменения в настоящее положение проходят согласование с выборным профсоюзным органом школы и утверждаются директором школы.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2015 год

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Кавалерской средней общеобразовательной школы №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца заключили Соглашение о том, что в течение 2015 года руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

| № п/п | Содержание мероприятий | Единица учета | Кол-во | Стоимость работы | Срок исполнения | Ответственные за выполнение мероприятий |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------|------------------|-----------------|-----------------------------------------|
| 1 | Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников: руководителей ОУ; -ответственных за охрану труда в ОУ | 1 | 3 | 1800,00 | В течение года | Руководитель ОУ |
| 2 | Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала ОУ: -заместителей по АХЧ; -электрика | 1 | 2 | 4600,00 | октябрь | Руководитель ОУ |
| 3 | Проведение специальной оценки условий труда | | | | | |
| 4 | Организация и проведение медицинских осмотров работников | 1 | 43 | 73100,00 | июль | Руководитель ОУ |
| 5 | Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, СИЗ | - | - | - | - | Руководитель ОУ |
| 6 | Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования | 1 | 1 | 7000,00 | июль | Зам.руководителя по АХЧ |
| 7 | Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования, АПС, зданий, сооружений | 1 | 1 | 86500,00 | В течение года | Зам.руководителя по АХЧ |
| | ИТОГО: | 5 | 50 | 173000,00 | | |

Руководитель МБОУ Кавалерской СОШ №3 _____ Убирайло С.В.

Председатель профсоюзного комитета _____ Бурлуцкая Е.Г.

«26» _____ 2015 года

**Выписка из протокола
собрания трудового коллектива
МБОУ Кавалерской СОШ №3 имени А.П. Дубинца**

«16» февраля 2015 г.

№ 2

Повестка собрания:

1. Утверждение кандидатуры от трудового коллектива для ведения переговоров с работодателем и подготовки проекта коллективного трудового договора.

Предложение:

Рекомендовать Бурлуцкую Е.Г. – учителя математики, председателя ПК, для ведения переговоров между работодателем и работниками по подготовке проекта коллективного трудового договора.

Решение:

Утвердить Бурлуцкую Е.Г. уполномоченным представителем трудового коллектива по ведению переговоров по подготовке проекта коллективного трудового договора.

Секретарь собрания трудового коллектива _____ Равковская А.А.

Министерство труда и социального
развития Ростовской области
Елисеевой Е.В.

от Бурлуцкой Елены Григорьевны
(Ф.И.О. работодателя, представителя заявителя (полностью))
ИНН 6109010664

Адрес 347660, Ростовская область, Егорлыкский
район, х.Кавалерский, у. Кирова 2
Телефон 8863-70 -24-1-01
Адрес эл. почты: ksosh270@mail.ru

Заявление о проведении уведомительной регистрации коллективного договора

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение Кавалерская средняя общеобразовательная школа №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца направляет коллективный договор (изменения и (или) дополнения к коллективному договору, заключенный (заключенное) между работодателем и работниками в лице их полномочных представителей на срок 2015 - 2017 год, на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Ростовской области в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 1 Областного Закона Ростовской области от 24.12.2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнёрства в сфере труда на территории Ростовской области».

Представляю следующие сведения об организации:

- форма собственности муниципальное учреждение
- вид экономической деятельности образовательная деятельность
- Ф.И.О. и контактные телефоны руководителя

Убирайло Сергей Васильевич, 8(863-70) 24-3-53

- Ф.И.О. и контактные телефоны председателя первичной профсоюзной организации (представителя работников)

Бурлуцкая Елена Григорьевна, 8928-60-39-8-50,

- численность работников организации 43 человека
- численность работников первичной профсоюзной организации 37 человек
- размер минимальной заработной платы - 5950 рубля

К настоящему заявлению прилагаю:

- Коллективный договор, изменения и (или) дополнения к коллективному договору с приложениями, в количестве 3 экземпляров.
- документы, подтверждающие полномочия сторон на подписание коллективного договора, в количестве 2 листов.

Председатель
профсоюзного комитета

Бурлуцкая Е.Г.

(должность)

(подпись работодателя
или его представителя)

(расшифровка подписи)

Дата 26.03.2015

**Заявление
о проведении уведомительной регистрации коллективного договора**

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение Кавалерская средняя общеобразовательная школа №3 имени Героя Советского Союза Андрея Петровича Дубинца направляет коллективный договор (изменения и (или) дополнения к коллективному договору, заключенный (заключенное) между работодателем и работниками в лице их полномочных представителей на срок 2015 - 2017 год, на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Ростовской области в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 1 Областного Закона Ростовской области от 24.12.2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнёрства в сфере труда на территории Ростовской области».

Представляю следующие сведения об организации:

- форма собственности муниципальное учреждение
- вид экономической деятельности образовательная деятельность
- Ф.И.О. и контактные телефоны руководителя Убирайло Сергей Васильевич, 8(863-70) 24-3-53
- Ф.И.О. и контактные телефоны председателя первичной профсоюзной организации (представителя работников) Бурлуцкая Елена Григорьевна, 8928-60-39-8-50,
- численность работников организации 43 человека
- численность работников первичной профсоюзной организации 37 человек
- размер минимальной заработной платы - 5950 рубля

К настоящему заявлению прилагаю:

- Коллективный договор, изменения и (или) дополнения к коллективному договору с приложениями, в количестве 3 экземпляров.
- документы, подтверждающие полномочия сторон на подписание коллективного договора, в количестве 2 листов.

Председатель

профсоюзного комитета

Бурлуцкая Е.Г.

(должность)

(подпись работодателя
или его представителя)

(расшифровка подписи)

Дата 26.03.2015

От работодателя:

Директор МБОУ Кавалерской
СОШ №3 имени А.П. Дубинца
_____ Убирайло С.В.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ Кавалерской
СОШ №3 имени А.П. Дубинца
_____ Бурлуцкая Е.Г.