

Подписи стороны

Работодатель

Директор МБОУ

Денисенко С.И.

20.03.2021/2



Подписи стороны

работников

Председатель Профсоюзного комитета

Илюшина С.И.

20.03.2021/2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школы № 61»

Советского района г. Ростова-на-Дону

с 20.03.2021 по 19.03.2024

Коллективный договор прошёл
успешительно
в Ростовском управлении по труду
защиты труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № . от 18.11.2021
16203121-1682

г. Ростов-на-Дону

2021

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *Муниципальном Бюджетном Общеобразовательном Учреждении «Школа №61»*.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 16.12. 2019 г. № 439-ФЗ

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

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве¹;

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

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации *Денисенко Светлана Юрьевна*(далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) *Илюшина Светлана Игоревна*.

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 7 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 (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

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

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

1.13. Локальные нормативные акты 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 20.03.2021г сторонами и действует в течении 3 лет.

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.

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

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, 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.

Массовым является увольнение 20% от общего числа работников в течение 30 дней.

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

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

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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.

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

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

3.4. В 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.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным

органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

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

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

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

3.9. В дни работы к дежурству по 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.

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

3.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или

двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.23. 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).

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождение ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работников – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- за работу без больничного листа в течении учебного года – 3 дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 7 календарных дней.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. 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).

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов,

настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

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

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 число месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы 0,5; 0,6.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

4.2. Система оплаты труда работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего характера, регулируется положением об оплате труда работников МБОУ «Школа № 61» (смотри приложение).

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.

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

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

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- другие случаи предусмотренные ТК РФ.

4.8 Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов (кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей численности).

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.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

6.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в 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 либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное

перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

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

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

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора на условиях, определенных сторонами, со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

Денисенко С.Ю
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 ____ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Илюшина С.И.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 ____ г.

Соглашение по охране труда

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
« Школы № 61»
Советского района г. Ростова – на – Дону

г. Ростов – на - Дону
2021

Общие положения

1.1 Настоящее Соглашение по охране труда заключено между работодателем в лице директора Денисенко С.Ю. и работниками, от имени и по поручению которых, Соглашение подписал председатель профсоюзной организации Зайцева Е.Е., и является правовым актом, планирования и проведения мероприятий по охране труда.

1.2 Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

1.3 Соглашение по охране труда вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до момента принятия нового соглашения.

1. Перечень мероприятий Соглашения по охране труда

2.1 Сертификация работ по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 24.04.02 №28 «О создании системы сертификации по охране труда в организациях».

2.2 Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций».

2.3 Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССТБ «Организация обучения по безопасности труда».

2.4 Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения.

2.5 Разработка и утверждение программы инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте.

2.6 Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом РФ.

2.7 Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

2.8 Организация комиссий по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.

2.9 Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда .

2.10 Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.

2. Технические мероприятия

3.1 Установка новых или реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в помещениях с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в производственных и бытовых помещениях.

3.2 Установка осветительной арматуры, искусственного освещения .

3.3 Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации .

3.4 Проведение испытания заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.

3.5 Проверка готовности кабинетов к началу учебного года.

3.6 Нанесение на производственное оборудование , коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.

4.7 Для обеспечения безопасности в зимний период проводить работу по своевременной очистке ступенек перед входом в школу, прокладывать подходы к школе, посыпать их (песок, соль).

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

4.1 Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и регламентах допуска к профессии.

4.2 Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки и обеспечение их аптечкой первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава РФ.

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

5.1 Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами

5.2 Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.3 Обеспечение индивидуальными средствами защиты от повреждения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующим ручками и др.).

5.4 Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы).

5. Мероприятия по пожарной безопасности.

6.1 Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности.

6.2 Разработать и обеспечить учреждение инструкций и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.

6.3 Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации.

6.4 Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.

6.5 Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.

6.6 Установление на окна металлических решеток «распашного» типа, закрывающихся на замок.

6.7 При проведении ремонтных работ в школе контролировать, используемые материалы и краски. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.

6. Профсоюз:

7.1 Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда.

7.2 Осуществляет общественный контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда с соблюдением техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.

7.3 Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

7.4 Принимает участие в работе комиссии по принятию школы к новому учебному году и зиме.

7.5 Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

7.6 Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

7.7 Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива.

7.8 Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

7. Взаимные обязательства администрации и профсоюза:

8.1 Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах.

8.2 Для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива за работу без травм и аварий выделять: премии, награждать почетными грамотами; своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда.

8.3 Регулярно выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников школы.

8.4 Ответственность за выполнение принятых сторонами в настоящем Соглашении по охране труда обязательств возлагается:

- со стороны администрации на директора МБОУ «Школа №61» С.Ю. Денисенко;
- со стороны профсоюзной организации на председатель Е.Е. Зайцеву.

От работодателя:

Директор
МБОУ «Школа № 61»

Денисенко С.Ю.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 ____ г.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации

Илюшина С.И..
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 ____ г.

Утверждаю

директор МБОУ «Школа № 61»

Денисенко С.Ю.

« » 20 г.

Правила внутришкольного распорядка

I. Общие положения

1. Учителя являются на работу за 15 минут до начала урока.
2. Пуск учащихся первой смены в гардероб в 7-40, учащихся 2-й смены - в 13.30.
3. Учителя, ведущие первый урок в смене, получают ключи в учительской. Окончив свои уроки, возвращают ключ на свое место. В случае отсутствия следующего урока в кабинете, учитель закрывает кабинет и сдает ключ в учительскую (кроме кабинетов информатики, домоводства, кулинарии, мастерских). Запрещается уносить ключ с собой, чтобы не срывать учебно-воспитательный процесс.
4. Учителя вводят учащихся с вещами в перемену перед своим уроком в кабинет, дают возможность детям подготовиться к уроку и контролируют отдых детей в рекреации. Учитель, ведущий последний урок, выводит учащихся в раздевалку, контролирует получение ими одежды и провожает из школы.
5. Учитель, ведущий первый урок в данном классе, вносит информацию об отсутствующих учащихся в журнал учета посещаемости. Классный руководитель, а в случае его отсутствия - дежурный, выясняет причину отсутствия учащегося, и в случае ЧП принимает необходимые меры.
6. Категорически запрещается удаление учащегося из класса во время урока, направление детей за учебными принадлежностями, спортивной формой, за родителями и др. из здания школы.
Отпускать с урока в случае необходимости только одного ученика на 1-2 мин. Ответственность за жизнь и здоровье учащегося, удаленного из класса, отпущенного из класса, за сохранение школьного имущества, испорченного удаленным учеником, несет учитель, удаливший ученика с урока.
7. В начале рабочего дня учителя получают классные журналы у дежурного администратора. В течение дня журналы передаются учителями из рук в руки или через дежурного администратора, а в конце журналы сдаются дежурному администратору: в первой смене - до 14.00, во второй смене до 18.00.
8. В случае необходимости более длительной работы с классным журналом учитель должен поставить об этом в известность дежурного администратора.
9. Классные журналы ведутся учителями и классными руководителями согласно Указаниями к их ведению.
10. Учитель при выставлении оценки в журнал, требует дневник у учащихся и выставляет оценку в дневник.
11. Классный руководитель проверяет дневники учащихся своего класса еженедельно.
12. Изменение расписания учебных, кружковых занятий возможно только с разрешения администрации школы.
13. Внеурочные мероприятия проводятся только под руководством педагогов согласно расписанию или по согласованию с администрацией школы.
14. Прием учащихся подмены производят организованно учителя ведущие 1-й урок в вестибюле школы.

15. Запрещается использовать урок не по назначению.
16. Учителям запрещается в течение урока разговаривать с родителями, уходить из класса, звонить по телефону.

II. Обеспечение санитарно-гигиенических условий работы.

17. Все работники школы обязаны пользоваться второй (сменной) обувью.
18. Педагогические работники школы соблюдают деловой стиль одежды.
19. Всем сотрудникам школы своевременно оформлять сан паспорта.
20. Ежедневно в каждом кабинете, классе учитель, ведущий последний урок в смене, организует влажную уборку.
21. Уборочный инвентарь должен быть промаркирован (швабра, веник с биркой, ведро для пола, мебели, стен с указанием номера комнаты).
22. Ежедневно в четверг или пятницу классные руководители организуют проведение генеральных уборок классных комнат, кабинетов, закрепленной территории в здании школы и в школьном дворе.
23. Всем учителям школы следить за световым режимом в классе: не зашторивать окна, своевременно включать и выключать освещение.
24. Всем учителям каждую перемену и между смен проветривать учебные комнаты.
25. Всем учителям школы строго соблюдать расписание уроков, не продлевать уроки за счет перемены, за счет отдыха детей, проводить на уроках физкульт. паузы.
26. Классные руководители содействуют учителям физкультуры, технологии, информатики в том, чтобы все учащиеся имели необходимую спортивную форму и рабочую одежду.

III. Обеспечение безопасности жизни и здоровья учащихся и сотрудников школы.

27. Учитель несет ответственность за жизнь и здоровье учащегося во время своего урока и перемены перед ней.
28. Организуя проветривание классной комнаты в перемену, разрешать открывать окна только в своем присутствии, не разрешать учащимся сидеть на окнах, высовываться из окна.
29. Все коллективные выходы, выезды за пределы школы в черте города по разрешению и согласованию с администрацией школы. В заявке на экскурсию (за 5 дней) указывается тема , фамилии учащихся, организатор экскурсии. Экскурсия разрешается приказом по школе после проведения инструктажа по ТБ.
30. Все экскурсии с выездом за пределы города проводятся по разрешению и согласованию с администрацией школы и МКУ ОО. Заявки подаются за 10 дней классными руководителями заместителю директора по ВР с указанием даты, цели экскурсии, реквизитов фирмы - организатора экскурсии, списка учащихся - участников экскурсии с указанием даты рождения экскурсантов, домашнего адреса и разрешением врача (против каждой фамилии), к заявке прилагаются заявления родителей. Экскурсия разрешается после издания приказов по МКУ ОО и школе.
31. Запрещается отпускать учащихся из школы с представителями УВД, прокуратуры, других полномочных учреждений без согласования и разрешения администрации школы.
32. В случае чрезвычайных ситуаций (аварии, пожара и т.д.) по сигналу 10 коротких звонков учитель, ведущий урок, немедленно выводит учащихся, предварительно пересчитав их, из здания школы согласно плану эвакуации в безопасную зону школьного двора, снова пересчитывает учащихся, докладывает администрации. Во время эвакуации впереди идет командир класса. Учитель идет позади класса.
33. Вход взрослых (учителей, родственников) во время смены в учебный корпус допускается только с разрешения администрации. Приглашенных родителей учитель встречает а

вестибюле в назначенное время с целью предотвращения проникновения в школу криминогенных личностей, называющих себя родителями учащихся.

34. Во время проведения родительского собрания классный руководитель, встречает своих родителей и своих учеников у входа в школу, а для пропуска в школу опоздавших родителей оставляет дежурному вахтеру список класса.

IV. Организация дежурства по школе.

35. В целях организованного проведения учебно-воспитательного процесса в школе назначается дежурный администратор по смене, ведется дежурство одного из классных коллективов во главе с классным руководителем и дежурных учителей по этажам, столовой и в вестибюле.
36. Дежурный администратор приходит за 30 минут до начала смены, делает обход школы, отвечает за организацию УВР в течение смены, принимает меры в случае нарушений или ЧП. Готовит сводку о прошедшей смене и сдает ее директору.
37. Дежурный учитель и учащиеся приходят за 30 минут до начала смены, делают обход школы, принимают смену, имеют бейджики.
38. Дежурный учитель и учащиеся требуют сменную обувь, проверяют внешний вид учащихся.
39. Дежурный учитель организует выставление отметки "опоздания" в дневник опоздавших учащихся.
40. Дежурный учитель и учащиеся контролируют работу раздевалки: впускают дежурных от классов, назначенных классным руководителем в гардероб, регистрирует в спец журнале: в 1 смене в 7-40.
41. Дежурные по гардеробу в течение смены смотрят за раздевалкой снаружи: один у входа, второй в конце раздевалки у цветника.
42. В течение смены в экстренных случаях выдача одежды осуществляется дежурным учителем с разрешения дежурного администратора.
43. Дежурный от класса по гардеробу принимает и выдает одежду только своего класса в присутствии учителя, ведущего последний урок в данном классе.
44. Классные руководители определяют каждому его номер в гардеробе.
45. Дежурные по школе учащиеся, действующие на принципах самоуправления, поддерживают чистоту и порядок в перемены и в течение смены, обеспечивают выполнение дисциплинарных требований Устава школы, следят за экономным использованием воды, электроэнергии.
46. Дежурные на этажах учителя приходят за 20 минут до начала смены, следят за порядком на своем этаже, за сохранностью имущества, принимают срочные меры в случае нарушений или ЧП, доводят до сведения дежурного администратора о случившемся.
47. Дежурный учитель по столовой каждую перемену следит за порядком в обеденном зале.
48. Дежурный учитель по вестибюлю дежурит каждую перемену у входа в школу, помогает дежурному вахтеру: не допускает уход учащихся с уроков и проникновение посторонних лиц в здание школы.
49. Дежурный учитель в конце дежурства докладывает дежурному администратору о наличии в пенале классных журналов, выясняет причины отсутствия отдельных журналов.

344091 г. Ростова-на –Дону,
ул.2-ая краснодарская,дом 84/2
телефон: (863)222-48-01
E- mail: 61.roos@mail.ru
ОКПО 53521354
ИНН/КПП 6168042114/616801001

ДОПОЛНЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
« Школы №61»

Советского района г. Ростова-на - Дону

Принято на собрании
трудового коллектива

20.03.2021

Уполномоченный
От администрации
Директор

Уполномоченный
от коллектива
**Председатель профсоюзной
организации**

_____ С.Ю.Денисенко

_____ С.И. Илюшина

г.Ростов- на –Дону
2021 г

Содержание:

Администрация осуществляет оплату труда работников на основании Постановления Мэра г. Ростова-на –Дону от 31.10.02008 № 1170 (ред. От 03.07.2013), Приказа Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.06.2013 № 512 и» Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций», постановления Администрации города Ростова- на – Дону от 08.08.2013 №847 « О повышении заработной платы отдельным категориям муниципальных учреждений города Ростова – на – Дону и работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления города Ростова- на – Дону.

1.Положение об оплате труда Работников МБОУ « Школа №61»
Советского района г.Ростова – На - Дону. _____ 1-15

2.Перечень видов выплат компенсационного, стимулирующего характера работников и порядок их установления,, условия и порядок премирования и выплаты материальной помощи:

3. Положение о выплатах Компенсационного характера _____ 16-24

4. Положение о выплатах стимулирующего характера _____ 25-31

5. Положение об оценке результативности качества работы пед. Работников _____ 32-39

6. Положение о примирении _____ 40-46

7.Показание об оказании материальной помощи _____ 47-49

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУ «Школа № 61»
Советского района г. Ростова-на-Дону

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников(далее - Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 61» (далее по тексту – МБОУ «Школа № 61») разработано на основании постановления Администрации города Ростова – на – Дону № 705 от 11.08.2015 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова – на – Дону», приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.06.2013 № 512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций», , с целью усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «ШКОЛА № 61»в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.
- 1.2. Система оплаты труда работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ «ШКОЛА № 61»в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ростовской области, решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова – на – Дону № 705 от 11.08.2015 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова – на - Дону»и настоящим Положением.
- 1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работниковМБОУ «ШКОЛА № 61» за счет средств областного и муниципального бюджетов, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.
- Фонд оплаты труда работников МБОУ «ШКОЛА № 61»формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и муниципального бюджетов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- 1.4. Заработная плата работников МБОУ «ШКОЛА № 61»(без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- В случаях, когда заработная плата работников МБОУ «ШКОЛА № 61»(без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.
- При определении права работника МБОУ «ШКОЛА № 61»на получение данной доплаты выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными настоящим Положением.

1.5. В случаях, когда заработная плата работника МБОУ «ШКОЛА № 61», отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом (графиком) рабочего времени учреждения на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Положение включает в себя:

- критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам с размерами должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (раздел 2);
 - перечень видов выплат компенсационного, стимулирующего характера работников МБОУ «ШКОЛА № 61» и порядок их установления, условия и порядок премирования и выплаты материальной помощи работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» (раздел 3, 4);
 - критерии отнесения МБОУ «ШКОЛА № 61» к группе по оплате труда руководителя (раздел 5);
 - особенности условий оплаты труда педагогических работников МБОУ «ШКОЛА № 61» (раздел 6);
 - нормы рабочего времени, нормы педагогической нагрузки и порядок её распределения в МБОУ «ШКОЛА № 61» (раздел 7);
 - другие вопросы оплаты труда в МБОУ «ШКОЛА № 61» (раздел 8).
- 1.7. Отнесение работников МБОУ «ШКОЛА № 61» 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 2 к настоящему Положению.
- 1.8. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены в МБОУ «ШКОЛА № 61» на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
- 1.9. Разряды оплаты труда рабочих МБОУ «ШКОЛА № 61» определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.
- 1.10. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работников МБОУ «ШКОЛА № 61», включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МБОУ «ШКОЛА № 61».

2.1. 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 - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.
- 2.2. 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.
- 2.3. 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.
- 2.4. 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений.

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	секретарь руководителя, техник	5193,00

2.6.2. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	старший вожатый	7470,00
2.	2-й квалификационный уровень	социальный педагог, педагог – библиотекарь, педагог-организатор	7833,00

3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель группы продленного дня, педагог - психолог, педагог дополнительного образования	8216,00
4.	4-й квалификационный уровень	Учитель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель - логопед	8621,00

2.7. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих и ставки заработной платы.

2.7.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (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: гардеробщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	3880,00 4346,00

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

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	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: - слесарь, столяр (4 разряд) - слесарь, столяр (5 разряд)	

2.8. Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

2.8.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
-------	--------------------------	--	-------------------

			(рублей)
1.	2-й квалификационный уровень	лаборант	5193,00

2.8.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	2-й квалификационный уровень	библиотекарь	6055

2.8.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер	6639,00

2.8.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	заведующий библиотекой	8033,00

Примечание к п.2.8.4:

Заведующему библиотекой размер должностного оклада устанавливается как для руководителей структурных подразделений 1 квалификационного уровня

- 2.9. Должностной оклад директора МБОУ «ШКОЛА № 61» устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и в зависимости от группы по оплате труда руководителей приказом по МКУ «Отдел образования Советского района города Ростова-на-Дону».
- 2.10. Должностной оклад заместителей директора устанавливаются на 5-10 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МБОУ «ШКОЛА № 61»

См. Положение о выплатах компенсационного характера (приложение № 4).

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МБОУ «ШКОЛА № 61».

См.:

- *Положение о выплатах стимулирующего характера (приложение № 5),*
- *Положение об оценке результативности и качества работы педагогических работников школы по организации образовательного процесса (приложение № 6)*
- *Положение о премировании (приложение № 7),*
- *Положение об оказании материальной помощи (приложение № 8).*

5. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ.

- 5.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
- 5.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: Иквалиф. Категорию, высшуюквалиф. Категорию	1 0,5 1
4.	Наличие групп продленного дня		20
5.	Наличие филиалов, представительств, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
6.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений	за каждый вид	15
9.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета (здравпункта) и столовой		15

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
10.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	3 20
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого), находящихся на балансе образовательного учреждения		30
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
13.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую оборудованную мастерскую	10
17.	За работу в режиме «полного дня» или в две смены с контингентом учащихся не менее 10 процентов от общего количества	за каждый класс	10
18.	За организацию обучения в форме экстерната	за каждого экстерна	1
19.	За работу по организации на базе учреждения пункта проведения единого государственного экзамена	за каждый экзамен по сведениям предыдущего учебного года	15

- 5.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
- 5.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в МБОУ «ШКОЛА № 61», суммарное количество баллов может быть увеличено МКУ «Отдел образования Советского района города Ростова-на-Дону» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
- 5.5. При установлении группы по оплате труда в МБОУ «ШКОЛА № 61» контингент обучающихся образовательного учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

- 5.6. За руководителем МБОУ «ШКОЛА № 61», находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.
- 5.7. Управление образования города Ростова-на-Дону:
- 5.7.1. устанавливает объемные показатели по МБОУ «ШКОЛА № 61» для отнесения его к одной из 4 групп по оплате труда руководителей;
- 5.7.2. может отнести МБОУ «ШКОЛА № 61», за достижение высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;
- 5.7.3. может установить группу по оплате труда руководителя МБОУ «ШКОЛА № 61» (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) в порядке исключения за особые заслуги в области образования, в следующей группе по оплате труда.
- 5.8. Группа по оплате труда для руководителя МБОУ «ШКОЛА № 61» (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные школы	свыше 400	до 400	до 300	-

6. ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБОУ «ШКОЛА № 61».

- 6.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам МБОУ «ШКОЛА № 61»:
- 6.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБОУ «ШКОЛА № 61» 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.
- 6.1.2. 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.
- 6.1.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся 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.

- 6.1.4. 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.

- 6.1.5. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.
- 6.1.6. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.
- 6.1.7. Установленная педагогическим работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 6.1.8. Тарификация педагогических работников МБОУ «ШКОЛА № 61» производится 1 раз в год. В случае, если на основании нормативных документов муниципального уровня вводятся изменения в условия оплаты труда, проводится перетарификация работников (индексация и (или) увеличение должностных окладов, изменение размера доплат и надбавок и т.п.) с соблюдением норм и сроков, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 6.1.9. 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 отмены образовательного процесса, оплата за это время не производится.
- 6.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

- 6.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ «ШКОЛА № 61» применяется при оплате:
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
 - за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
 - за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;
- 6.2.2. за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических центров), привлекаемых для педагогической работы в МБОУ «ШКОЛА № 61». 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.
- 6.2.3. 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).
- 6.2.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения в тарификацию.
- 6.3. Руководитель МБОУ «ШКОЛА № 61» в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Воспитанники	0,06	0,05	0,03

* Примечание:

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

- 0,08 – для профессоров, докторов наук;
- 0,07 – для доцентов, кандидатов наук;
- 0,04 – для лиц, не имеющих ученой степени.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

- для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;
- для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

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

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЁ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В МБОУ «ШКОЛА № 61».

- 7.1. Продолжительность рабочего времени работников МБОУ «ШКОЛА № 61» установлена в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 7.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МБОУ «ШКОЛА № 61» в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- 7.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
- 7.4. Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.
- 7.5. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:
 - заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
 - заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
 - заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.
- 7.6. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.
- 7.7. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному

образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

- 7.8. При установлении учителям и преподавателям, для которых МБОУ «ШКОЛА № 61» 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).
- 7.9. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.
- 7.10. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:
- 18 часов в неделю – учителям 1 – 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья), педагогам дополнительного образования;
 - 20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;
 - за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю – музыкальным руководителям;
 - 25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;
 - 30 часов в неделю – воспитателям в группах продленного дня;
 - за 36 часов педагогической работы в неделю – тьюторам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки, педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым.
- 7.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.
- 7.12. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.
- 7.13. Учителям 1 – 4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю (при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

- 7.14. Продолжительность рабочего времени не педагогических работников МБОУ «ШКОЛА № 61» (административно-управленческий, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал и др.) составляет 40 часов в неделю.
- 7.15. Работа по совместительству педагогических работников МБОУ «ШКОЛА № 61» осуществляется в соответствии с 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».
- 7.16. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации 30.05.2003 № 225 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».
- 7.17. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников МБОУ «ШКОЛА № 61» сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
- 7.18. В тех случаях, когда переработка рабочего времени работниками МБОУ «ШКОЛА № 61» 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.
- 7.19. Преподавательская работа руководящих и других работников МБОУ «ШКОЛА № 61» оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.
- 7.20. Выполнение работы, указанной в пункте 7.8, осуществляется в основное рабочее время. Педагогическая работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.
- 7.21. Предельный объем педагогической работы, который может выполняться в МБОУ «ШКОЛА № 61» работниками, ведущими ее помимо основной работы, определяется тарификационной комиссией МБОУ «ШКОЛА № 61» с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.
- 7.22. Педагогическая работа директора МБОУ «ШКОЛА № 61» по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования города Ростова-на-Дону.
- 7.23. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБОУ «ШКОЛА № 61», а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (включая работников органов управления образованием и методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников МБОУ «ШКОЛА № 61» и при условии, если педагогические работники, для которых МБОУ «ШКОЛА № 61» является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.
- 7.24. При возложении на учителей МБОУ «ШКОЛА № 61», 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 учащимися, 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.

- 7.25. Педагогическая нагрузка работникам МБОУ «ШКОЛА № 61», находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МБОУ «ШКОЛА № 61».

- 8.1. Оплата труда работников МБОУ «ШКОЛА № 61», 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 и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 8.2. Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.
- 8.3. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам МБОУ «ШКОЛА № 61», непосредственно оказывающим платные услуги, а также их премирование по результатам работы на основании локального нормативного акта.
- 8.4. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 % от планового фонда оплаты труда МБОУ «ШКОЛА № 61». Порядок и размеры оказания материальной помощи определяются в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МБОУ «ШКОЛА № 61».
- 8.5. Наличие у работников МБОУ «ШКОЛА № 61» диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.
- 8.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, пединститутов (университетов) должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование; педучилищ и музыкальных училищ – как работникам, имеющим среднее музыкальное образование.
- 8.7. Директору МБОУ «ШКОЛА № 61», заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников МБОУ «ШКОЛА № 61» (за исключением совместителей).
- 8.8. Руководителю МБОУ «ШКОЛА № 61» предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
до 50	3,0
свыше 50 до 100	4,0
свыше 100 до 150	5,0
свыше 150	6,0

- 8.9. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.
- 8.10. Расчет показателя кратности дохода директора МБОУ «ШКОЛА № 61» к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).
- 8.11. В случае превышения предельной кратности дохода директора МБОУ «ШКОЛА № 61» к величине среднемесячной заработной платы работника, сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.
- 8.12. При определении кратности дохода директора МБОУ «ШКОЛА № 61» к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.
- 8.13. Для заместителя руководителя и главного бухгалтера МБОУ «ШКОЛА № 61» предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.
- 8.14. В исключительных случаях по решению Управления образования города Ростова-на-Дону, директора МБОУ «ШКОЛА № 61», его заместителю и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода и индивидуальном порядке (при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

9. Заключительные положения.

- 9.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по МБОУ «ШКОЛА № 61».
- 9.2. МБОУ «ШКОЛА № 61», в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры ставок заработной платы с учетом имеющегося квалификационного разряда работника, а также размеры доплат, надбавок, премий и других механизмов материального стимулирования в соответствии с утвержденными локальными актами по оплате труда учреждения.
- 9.3. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, директора МБОУ «ШКОЛА № 61» в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат компенсационного характера работникам
МБОУ «ШКОЛА № 61» Советского района г. Ростова-на-Дону

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящее положение об установлении выплат компенсационного характера работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» Советского района г. Ростова-на-Дону (далее – Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 61 Советского района города Ростова-на-Дону (далее по тексту – МБОУ «ШКОЛА № 61») в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.
- 1.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются коллективным договором МБОУ «ШКОЛА № 61» в соответствии с постановлением Администрации города Ростова – на – Дону № 705 от 11.08.2015 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова – на - Дону» и настоящим Положением.
- 1.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в обязательном порядке включаются в трудовые договоры работников.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

- 2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников МБОУ «ШКОЛА № 61» по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Для специалистов (за исключением руководителя, заместителя руководителя) выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Для руководителя и заместителя руководителя выплаты компенсационного характера к должностным окладам устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию в течение срока, на который ранее были присвоены первая или высшая квалификационные категории.
- 2.3. 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. 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.

2.5. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п\п	Перечень видов работ	Размер доплаты в % от долж. Оклада
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей– хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): - педагогическим работникам	20
3.	За работу в психолого– медико-педагогических комиссиях: - руководителю, заместителю руководителя, педагогическим и другим работникам	20

** Примечание к подпункту 2.3.3.*

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 МБОУ «ШКОЛА № 61», которым устанавливаются доплаты к должно-стным 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.

2.6. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

2.6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. В зависимости от объема выполняемой работы доплата составляет до 100 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

2.6.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. В зависимости от объема выполняемой работы доплата составляет до 100 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

2.6.3. 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. В зависимости от объема выполняемой работы доплата составляет до 100 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

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.

2.7. 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.

2.8. 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.

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

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

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

4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 15
5.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами, спортивными залами, театрами, музеями, «живыми уголками» и другими учебно-воспитательными объектами	до 25
6.	Работникам учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях, экспертных, методических и педагогических советах: руководитель; секретарь	до 20 до 15
7.	Работникам учреждений в составе: аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях; экспертных групп по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	10 15
8.	Работникам учреждений за работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности: руководитель; секретарь	до 20 до 15
9.	Руководителям и работникам учреждений за работу в составе: – аттестационной комиссии Управления образования города Ростова-на-Дону по аттестации руководителей (кандидатов на должность руководителя) подведомственных учреждений на соответствие занимаемой должности; – комиссии Управления образования города Ростова-на-Дону по проведению конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального образовательного учреждения; – тарификационной комиссии Управления образования города Ростова-на-Дону, МКУ «Отдел образования ... района города Ростова-на-Дону».	до 50 до 15 до 10
10.	Учителям (преподавателям) за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими; при наличии комбинированных мастерских	до 25 до 40
11.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных учреждениях с количеством классов: от 10 до 19; от 20 до 29; от 30 и более	до 30 до 60 до 100
12.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно - полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях, имеющих: 6 – 12 классов; 13 – 29 классов;	до 20

	30 и более классов	до 30 до 50
13.	Педагогическим работникам за: заведование учебно-консультативными пунктами; руководство летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами; участие в государственной итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ГИА и других формах независимой аттестации (на период проведения)	до 15 до 35 до 20
14.	Руководителям, заместителям руководителей образовательных учреждений за организацию на базе учреждения пунктов проведения государственной итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ГИА и других формах независимой аттестации (на период проведения)	до 20
15.	Одному из учителей общеобразовательной, художественной, музыкальной школ, школ искусств с числом учащихся до 50 человек за руководство школой	50
16.	Руководителям и другим работникам за ведение делопроизводства (при отсутствии штатной должности)	до 20
17.	Работникам образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы; работникам образовательных учреждений, в том числе библиотекарям: за работу с библиотечным фондом учебников, в зависимости от количества экземпляров учебников. Работникам образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность архивариуса: за работу с архивом учреждения	до 25 до 25
18.	Членам экипажей судов при совмещении должности судоводителей – судомехаников: капитана – 1-го помощника механика; механика - 1-го штурмана; 2- го штурмана – 2-го помощника механика	до 50
19.	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
20.	Работникам, ответственным за сопровождение обучающихся к месту обучения и обратно (подвоз детей)	до 20
21.	Педагогическим работникам, работающим с трудными подростками и детьми из социально - неблагополучных семей, в т.ч. учителям, выполняющим функции классных руководителей за организацию работы по охране прав детства (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства)	до 15
22.	Работникам образовательных учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг (руководитель, секретарь и члены комиссии)	до 20
23.	Работникам учреждения за организацию работы: с фондом социального, медицинского страхования; с фондом пенсионного страхования по противодействию терроризму;	до 20 до 20 до 15

	по ведению воинского учета; по обеспечению противопожарной безопасности; по выполнению обязанностей начальника штаба ГО и ЧС; общественного инспектора по охране прав детства; общественного инспектора по охране труда; по противодействию коррупции в учреждении	до 15 до 10 до 10 до 20 до 20 до 15
24.	Работникам учреждения за организацию и проведение социально – педагогического мониторинга	до 15
25.	Главному бухгалтеру, бухгалтеру учреждения за ведение планово-экономической деятельности (при отсутствии в штатном расписании должности экономиста или наличии вакансии)	до 80
26.	Работникам за организацию и проведение на базе учреждения мероприятий (на время подготовки и проведения мероприятий): районного уровня; городского уровня; регионального уровня; федерального уровня; международного уровня	до 10 до 15 до 20 до 25 до 30
27.	Педагогическим работникам за консультирование и рецензирование творческих работ обучающихся и воспитанников	до 20
28.	Руководителю учреждения, заместителям руководителя, педагогическим работникам за организацию и поведение на базе учреждения инновационной (экспериментальной) работы площадок, проводящих исследовательскую работу по проблемам образования и внедрению результатов в практику: муниципального уровня; регионального уровня; федерального уровня	до 20 до 30 до 40
29.	- за работу в ночное время	до 35
30.	Педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации	до 15
	<i>Дополнительные компенсационные доплаты работникам школы, включенные в перечень по решению совета трудового коллектива</i>	
31	Работникам школы за работу в Совете профилактики МБОУ «Школа № 61» -руководство – до 20% - секретарь- до 15%	до 20 до 15
32	Работникам школы за работу в комиссии по организации безопасности дорожного движения в образовательном учреждении - руководство – до 20 % - секретарь- до 15%	до 20 до 15
33.	Педагогическим работникам сотрудничество и документооборот с комиссией по делам несовершеннолетних и защите прав детства, пункт по делам несовершеннолетних ОВД Советского района;	до 50
34.	Работникам учреждения за, сбор и хранение нормативно – правовой базы, документов строгой	до 60

	отчетности ППЭ-147, сотрудничество с ООО Ростелеком и др. смежными организациями, участвующими в подготовке пункта ЕГЭ	
35.	Работникам учреждения за выполнение функциональных обязанностей садовника по благоустройству и озеленению территории школы (побелка деревьев, оформление клумб, стрижка газонов и кустарников, устройство опор для растений, цветников, валка, корчевка, сухостойных деревьев, кустарников, пней, и др.)	до 50
36.	Работникам учреждения за обеспечение сохранности пожарного оборудования КТС, контроль технического состояния системы пожарной безопасности видеонаблюдения, взаимодействие с обслуживающими организациями	до 70
37.	Работникам учреждения за ведение документации, в т.ч. форм отчетности -по сотрудникам – инвалидам - взаимодействие с ПФР по льготной пенсии - по арендаторам	до 30 до 80 до 50
38.	Работникам учреждения за выполнение функциональных обязанностей курьера по доставке входящей и исходящей корреспонденции	до 50
39.	Работникам учреждения за выполнение аварийных сантехнических работ (при отсутствии в штатном расписании должности слесаря-сантехника)	до 50
40	Работникам учреждения за выполнение электротехнических работ (при отсутствии в штатном расписании должности электрика)	до 50
41	Работникам учреждения за выполнение работ по обеспечению обучающихся - бесплатным питанием	до 15 до 15
42	Работникам учреждения за работу в районных комиссиях,МО	до 15
43	за проверку тетрадей по обществознанию	до 10
44	тьютор по работе с мультимедийными средствами обучения	до 20
45	Работникам учреждения за кадровую работу (при отсутствии в штатном расписании должности кадровика)	до 50
46	Работникам школы за работу в тарификационной комиссии -руководство -секретарь	до 20 до 15
47	За работу с сайтом школы	до 100
48	За выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 100
49	За работу системного администратора (дневник. Ру, электронная школа)	до 50
50	За организацию индивидуального обучения на дому больных детей – хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): - педагогическим работникам	до 50
51	Ведение документооборота, вт.ч. электронного, по АЦК, муниципальному заданию	до 50

52	- работникам за организацию семейного образования	до 50
53	- работникам за сопровождение, организацию работы и работу с детьми, имеющими ИПР	до 100
54	- работникам школы за формирование компонентов РИС, в т.ч. выполнение функций районного оператора ЕГЭ	до 20
55	- работникам школы за руководство службой медиации -за руководство профсоюзной организацией	До 20 До 20
56	-за выполнение обязанностей уполномоченного по правам ребенка	До 50
57	- за организацию и руководство юнармейским движением	До20
58	-работникам школы за информационное обеспечение образовательного процесса(за исключением работы с сайтом школы)-	до 50%
59	-за работу с обращениями участников образовательного процесса	До 50%
60	-за организацию работу по социальному партнерству	До 50%
61	Заместителю директора, совмещающего работу учителя (преподавателя) за классное руководство: 1-4 классов 5-11 классов	до 20 до 25
62	Заместителю директора, совмещающего работу учителя (преподавателя) 1-4 классов за проверку тетрадей	до 15
63	Заместителю директора, совмещающего работу учителя (преподавателя)за проверку письменных работ по: – русскому языку, литературе; – математике; – иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, обществознанию, программированию, основам безопасности жизнедеятельности, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки)	до 20 до 15 до 10
64	Заместителю директора, совмещающего работу учителя (преподавателя) за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 15

*Примечания к пункту 2.10:

Перечень доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, может быть расширен решением Совета трудового коллектива МБОУ «ШКОЛА № 61».

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

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, Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

- 2.11. Выплаты компенсационного характера работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» могут отменяться или уменьшаться только в части доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей в случаях:
- 2.11.1. нарушения дисциплины труда и норм педагогической этики (все категории работников МБОУ) – до 100 %
 - 2.11.2. недобросовестного выполнения должностных обязанностей, срыв мероприятий для обучающихся, родителей и сотрудников, невыполнение плана образовательной и административно – хозяйственной работы(все категории сотрудников) – до 100 %;
 - 2.11.3. при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной выплатой-100%;
 - 2.11.4. невыполнения требований санэпидрежима и несоблюдения действующих инструкций (противопожарной, по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда и технике безопасности на рабочем месте, нарушение сроков прохождения медосмотра и др.), нарушения санитарно – гигиенических норм и правил для учреждений образования, нарушения правил трудового внутреннего распорядка(все категории сотрудников)–до 100 %;
 - 2.11.5. при наличии замечаний проверяющих и контролирующих лиц по выплачиваемой доплате(все категории сотрудников) – до 100%;
 - 2.11.6. в других случаях, предусматривающих ответственность и наказание сотрудников в соответствии с действующим законодательством.
- 2.12. В случае несогласия работника с перечнем определенных компенсационных выплат, их размером, или по другим вопросам, связанным с действием настоящего Положения, каждый работник имеет право обратиться за разъяснениями к членам тарификационной комиссии, директору МБОУ «ШКОЛА № 61», опротестовать решение в соответствии с положениями действующего законодательства РФ о порядке рассмотрения трудовых споров.
- 2.13. 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:

1.	По общеобразовательным учреждениям (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) всех типов и видов	20 %
----	--	------

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат стимулирующего характера работникам
МБОУ «ШКОЛА № 61» Советского района города Ростова-на-Дону

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящее положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» Советского района г. Ростова-на-Дону (далее - Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 61 Советского района города Ростова-на-Дону (далее по тексту - МБОУ СОШ № 16) в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.
- 1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ «ШКОЛА № 61» в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления и постановлением Администрации города Ростова – на – Дону № 705 от 11.08.2015 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова – на - Дону» и настоящим Положением.
- 1.3. 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.
- 1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в настоящем Положении и в обязательном порядке включаются в трудовые договоры работников.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

- 2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам МБОУ лица № 13 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - 2.1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.
 - 2.1.2. За качество выполняемых работ.
 - 2.1.3. За выслугу лет.
 - 2.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.
 - 2.1.5. **За результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам.**
 - 2.1.6. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.
- 2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.
- 2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.
- 2.4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку 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, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат);
 - повышающего коэффициента за выслугу лет.
- 2.5. Работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:
 - 2.5.1. повышающий коэффициент за квалификацию;
 - 2.5.2. надбавка за качество выполняемых работ;
 - 2.5.3. персональный повышающий коэффициент; (Приложение 9)
 - 2.5.4. повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
 - 2.5.5. надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса. (Приложение 6)
- 2.6. Повышающий коэффициент за квалификацию (размер выплаты) устанавливается работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» (за исключением руководителя, заместителей руководителя) при наличии квалификационной категории:
 - второй квалификационной категории - 0,07 (сохраняется в течение срока, на который была присвоена квалификационная категория);
 - первой квалификационной категории - 0,15;
 - высшей квалификационной категории - 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой в результате аттестации работникам 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.

Для руководителя и заместителя руководителя повышающий коэффициент за квалификацию сохраняется в течение срока, на который ранее были присвоены первая или высшая квалификационные категории.

2.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБОУ «ШКОЛА № 61», которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профес-сиональной деятельности при наличии:

2.7.1. ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – до 30 % должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

2.7.2. ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – до 20% должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

2.7.3. почетного звания «народный» – до 30 % должностного оклада, «заслуженный» – до 20 % должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 % должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

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

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.

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

2.8. Педагогическим работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» с 01.09.2013 года устанавливается надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

Размеры, условия и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается МБОУ «ШКОЛА № 61» самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представи-тельного органа работников в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, на основании Положения об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» и в соответствии с утвержденными критериями результативности и качества работы.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится МБОУ «ШКОЛА № 61» главным распорядителем средств бюджета города Ростова-на-Дону.

2.9. Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

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

2.10. Средства на осуществление выплаты надбавок за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда МБОУ «ШКОЛА № 61» на очередной финансовый год.

2.11. Педагогическим работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

2.12. **Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам педагогическим и иным работникам МБОУ СОШ № 61 устанавливается в размере до 2,0 с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами и при выполнении нижеуказанных показателей эффективности деятельности.**

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

2.12.2. Руководителю МБОУ «ШКОЛА № 61» персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развития рынка платных услуг населению с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

2.12.3. Для установления персонального повышающего коэффициента работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» применяются следующие показатели эффективности деятельности образовательной организации, **с учетом объема занятости работника и достигнутых результатов в осуществлении данного показателя:**

- наличие в полном объеме правоустанавливающих документов организации;

- соблюдение без замечаний или с незначительными замечаниями законодательных и нормативно-правовых актов при планировании и освоении средств инвестиционного характера (строительство, реконструкция, капитальный ремонт, разработка ПСД организации);

- качественную работу по профилактике и полное устранение нарушений требований пожарной и антитеррористической безопасности;

- динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей), обучающихся о профессиональном мастерстве педагогических работников, организации образовательного процесса через систему анкетирования, опроса, рейтинга;

- наличие органов государственно-общественного управления образовательной организацией в решении актуальных задач функционирования и развития образовательной организации и активное их участие в решении актуальных задач

функционирования и развития образовательной организации, предъявленная публично;

- реализация социокультурных проектов (наличие музея, театра, реализация социальных проектов, организация научного общества учащихся, др.);
- постоянное использование интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими заинтересованными лицами;
- наличие в образовательной организации комплекса мер по сохранению и укреплению здоровья детей и рост охвата обучающихся программами здоровьесбережения;
- сохранность в течение учебного года контингента в пределах одной ступени обучения (снижение коэффициента выбытия/доли выбывших обучающихся от их общего числа);
- разработка новых форм организации образовательного и воспитательного процессов, использование современных образовательных технологий;
- реализация в организации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми, в т.ч. наличие и реализация индивидуальных образовательных траекторий и индивидуальных учебных планов для одаренных обучающихся;
- динамика изменения доли средств от приносящей доход деятельности в общем объеме доходов организации из всех источников финансирования;
- освоение более 96,1 % средств целевых субсидий с соблюдением требований законодательства;
- наличие в организации **более 70 % педагогических работников, имеющих высшее образование (без учета внешних совместителей);**
- наличие в организации **более 33,3 % педагогических работников, получивших дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов), от общей численности педагогических работников учреждения (без учета внешних совместителей).**

2.12.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:

- работникам – директором МБОУ «ШКОЛА № 61»;
- директору МБОУ «ШКОЛА № 61»- Управлением образования города Ростова-на-Дону;
- заместителю руководителя и главному бухгалтеру – директором МБОУ
- СОШ № 61 по согласованию с Управлением образования города Ростова-на-Дону.

2.12.5. 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.

2.12.6. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке 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 (ставке заработной платы).

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

2.12.8. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда МБОУ «ШКОЛА № 61» на очередной финансовый год.

2.13. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,2

устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.14. Повышающий коэффициент (размер выплаты) к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю, заместителю руководителя, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных, ведомственных, автономных учреждениях и (или) предприятиях с учетом повышающего коэффициента за квалификацию. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в МБОУ «ШКОЛА № 61», или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.15. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда МБОУ «ШКОЛА № 61» на очередной финансовый год.

2.16. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты в соответствии с Положением о премировании работников МБОУ «ШКОЛА № 61».

МБОУ «ШКОЛА № 61» вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного постановлением Мэра города Ростова-на-Дону от 31.10.2008 № 1170 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Ростова-на-Дону» (в ред. от 03.07.2013), за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных учреждений) или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

2.17. Иные выплаты стимулирующего характера: Молодым специалистам образовательных учреждений из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в течение первых трех лет работы по специальности:

- имеющим высшее профессиональное образование - до 30
- имеющим среднее профессиональное образование - до 20

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

(введен постановлением Администрации г. Ростова н/Д от 19.02.2016 N 153 п. 3.20)

2.18 С 1 января 2010 года определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» производится с учетом выполнения муниципального задания.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении надбавки за результативность и качество работы
по организации образовательного процесса педагогическим работникам
МБОУ «Школа № 61» г. Ростова-на-Дону

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» Советского района г. Ростова-на-Дону (далее - Положение) разработано в соответствии с постановления Администрации города Ростова – на – Дону № 705 от 11.08.2015 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова – на - Дону» Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников МБОУ «ШКОЛА № 61» являются:

- проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.2. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития МБОУ «ШКОЛА № 61».

Основным критерием, влияющим на размер надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения и показатели профессиональной деятельности педагогических работников.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления надбавки педагогическим работникам МБОУ «ШКОЛА № 61», определяет условия и порядок её установления.

1.4. Доплаты могут выражаться, как в бальном (процентном), так и денежном эквиваленте.

1.5. Стоимость 1 балла определяется делением общей суммы денежных средств, выделенных на выплату надбавки за результативность и качество работы в отчётном периоде на общее количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками. В результате получается денежный вес в рублях каждого балла.

Выплата производится ежемесячно всем педагогическим работникам в зависимости от количества набранных баллов. Денежный вес умножается на количество баллов каждого педагогического работника (без учета квалификационной категории). В результате получается размер выплаты за отчетный период.

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

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

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ.

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогических работников МБОУ «ШКОЛА № 61», для установления надбавки, является его личное обращение (заявление) или представление администрации образовательного учреждения.

- 2.2. Основными принципами оценки достижений педагогических работников образовательного учреждения являются:
 - единые процедура и технология оценивания;
 - достоверность используемых данных;
 - соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.
- 2.3. Педагогический работник МБОУ «ШКОЛА № 61», претендующий на установление надбавки (далее - претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.
- 2.4. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов.
- 2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Рабочая группа (тарификационная комиссия), состоящая из представителей администрации, представителей методических объединений, членов профкома. В состав Рабочей группы могут входить представители Совета школы.
- 2.6. Руководитель Рабочей группы назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за деятельность рабочей группы, грамотное и своевременное оформление документации.
- 2.7. Результаты деятельности Рабочей группы оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет.

Подлинники протоколов заседания Рабочей группы хранятся в папке «Тарификация». Копии протоколов могут быть в профсоюзной организации. Решения Рабочей группы принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
- 2.8. В установленные приказом по МБОУ «ШКОЛА № 61» сроки (не менее чем за две недели до заседания Рабочей группы, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Рабочую группу собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.
- 2.9. Комиссия, утвержденная приказом по МБОУ «ШКОЛА № 61», рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению надбавки или отказе.
- 2.10. На основании всех материалов комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.
- 2.11. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:
 - педагоги сдают оценочные листы в Рабочую группу до 10 числа отчетного периода;
 - Рабочая группа рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;
 - 13-15 числа отчетного периода педагог может обратиться в Рабочую группу с апелляцией;
 - после 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается директору школы на согласование и утверждение приказом.
- 2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается председателем Рабочей группы (тарификационной комиссии), доводится для ознакомления под роспись педагогу.
- 2.13. Претендент на получение надбавки вправе подать в комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных

процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

- 2.14. Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Рабочей группы).
- 2.15. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении надбавки учителям образовательного учреждения по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанная надбавка производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА И РАСЧЕТ НАДБАВКИ.

- 3.1. Расчет размеров надбавки учителям производится два раза в год по отчетным периодам :
 - 1 – январь, февраль, март, апрель, май, июнь – итоги регионального и всероссийского этапов предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни школы (*выплаты производятся с 01 сентября по 01 января на основании ежемесячных приказов*);
 - 2 - сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь - итоги учебного года, инновационные программы образовательной деятельности, участие в социальных проектах (*выплаты производятся с 01 января по 31 мая на основании ежемесячных приказов*).Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутришкольного контроля.
- 3.2. Для определения размера стимулирующих надбавок Рабочая группа производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками МБОУ «ШКОЛА № 61». Размер фонда стимулирующих выплат (не менее 15%), запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.
- 3.3. Надбавка выплачивается по количеству баллов либо в соответствии с соотношением
 - от 10 до 19 баллов - 0,05 должностного оклада
 - от 20 до 30 баллов - 0,1 должностного оклада
 - от 31 до 40 баллов - 0,15 должностного оклада
 - от 41 до 49 баллов – 0,2 должностного оклада
 - от 50 до 59 баллов – 0,3 должностного оклада
 - от 60 до 79 баллов – 0,4 должностного оклада
 - от 80 до 99 баллов – 0,5 должностного оклада
 - от 100 до 119 баллов – 0,6 должностного оклада
 - от 120 до 139 баллов – 0,7 должностного оклада
 - от 140 до 159 баллов – 0,8 должностного оклада
 - свыше 160 баллов – 0,9 должностного оклада
- 3.4. Размер надбавки, установленный педагогическому работнику, может быть изменен как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменен в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества исполняемой работы.
- 3.5. Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора образовательного учреждения согласно расчетам.
- 3.6. Получить надбавку за результативность и качество работы могут педагогические работники, набравшие не менее определенного количества баллов, нижний предел

которого устанавливается на уровне общеобразовательного учреждения не ниже 10 баллов.

- 3.7. Больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.
- 3.8. Претендовать на выплату надбавки не могут педагогические работники образовательного учреждения, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания и обоснованные письменные обращения по вопросам осуществления педагогической деятельности.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 4.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.
- 4.2. Работники имеют право вносить свои предложения в Рабочую группу по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.
- 4.3. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на педагогическом Совете, утверждаются приказом руководителя, согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

Приложение № 1. Критерии выплаты надбавки педагогическим работникам.

№	Критерии	Показатели	Количество баллов
1	За качество обучения	В средней и старшей школе доля учащихся, имеющих «4» и «5» по итогам полугодия по математике, физике, химии, русскому языку: - 45 % и выше - 30-44 %	4 2
		по иностранному языку - 50 % и выше - 35-49%	4 2
		по биологии, географии, истории, общество-знанию, праву, литературе, информатике, экономике - 60 % и выше - 50-59 %	4 2
		по музыке, ИЗО, трудовому обучению, физической культуре, МХК - 70 % и выше	2
		в начальной школе - 55 % и выше - 45 % - 54 %	4 2
	За высокие результаты по итогам ВПР (средний бал)	-средний балл от 4 до 4,4 - средний балл от 4,5 до 5	3 5
2	Результативность внеурочной деятельности по предмету	За подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, соревнований, ВТГ: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	3 5 10
		Организация, проведение и участие в общешкольных мероприятиях (праздники, конкурсы, викторины), в школьном форуме	3

		Подготовка призеров и победителей академии юных исследователей (ДАНЮИ) и «Отечество»: школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	2 5 10 20
		Подготовка команды победителей и призеров спортивных соревнований, в т.ч Первомайская легкоатлетическая эстафет	5
		Подготовка победителей и призеров дистанционных олимпиад, конкурсов,	5
		Наличие проектов; включенность детей; экспертиза реализации проекта(при наличии регистрации)	3
		Подготовка призеров и победителей Всероссийский олимпиады школьников муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	5 10 20
		Сдача норм ГТО: -за каждого уч-ка, получившего значок в указанный период	2
		Областной конкурс «Смотр готовности отрядов Юных инспекторов движения»: муниципальный уровень региональный уровень	3 5
		Городские военно – спортивные игры «Зарница», «Звездочка», «Рубеж» -участие -призер победитель	2 5 7
		Соревнования «Школа безопасности» участие -призер победитель	2 5 7
		Городской конкурс среди старшеклассников «Ровесник», «Ростовчанка » участие -призер победитель	2 5 7
		Городской смотр Юнармейских отрядов участие -призер победитель	2 5 7
3	Участие в методической работе	Проект школьная лига «РОСНАНО». -участие -партнерство	5 2
		Работа в творческой группе: Разработка программ (АОП)- за каждого обуч-ся с ОВЗ Работа по АОП в рамках инклюзивного образования (за каждого обуч-ся) Подготовка документации к аттестации, экспертизе профессиональной деятельности	3 5 3
		Проведение предметной недели (наличие приказов) -Участие в предметных неделях -наличие победителя\призера	1 3
		Открытые уроки: школьный уровень(в рамках аттестации) муниципальный уровень областной уровень	2 3 4
		Руководство творческой группой, общешкольным проектом (при наличии регистрации)	3

4	Профессиональные достижения	Прохождение курсовой переподготовки: - очная форма обучения - дистанционная форма обучения	3 2
		Участие в профессиональных конкурсах : в рамках ПНПО, «Учитель года» . «За нравственный подвиг учителя» и др - участие - муниципальный уровень - областной уровень - федеральный уровень	5 10 15 20
		Наличие публикаций в методических сборниках, на интернет сайтах, СМИ(подтверждение)	3
		Создание /ведение личного сайта (учителя)/ работа и востребованность(подтвержден)	5
		Трансляция педагогического опыта в рамках работы семинаров, вебинаров и др. - школьный уровень - муниципальный уровень - областной уровень	2 3 5
		5	Исполнительская дисциплина
6	За создание развивающего пространства в кабинете	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки, выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ (по письменному представлению директора)	5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей или обучающихся на характер деятельности учителя, отсутствие докладных от дежурного администратора	3
7	Результативность профессиональной деятельности классного руководителя	Эстетическое оформление Систематическое и регулярное обновление по основным темам (карточки с вариантами заданий, упражнений, вопросов) Наличие электронной базы дидактических материалов	3 1 3
		Динамика и контроль охвата учащихся дополнительным образованием, в т.ч. охват детей спортивными секциями и спортивно-массовыми мероприятиями: - 40 % - 50 % - свыше 50 %	2 3
		Отсутствие правонарушений учащимися или позитивная тенденция к их сокращению: - 0,1балла за каждого обуч-ся, не совершившего правонарушение в указанный период - 0,1 балла за каждого обуч- ся ,снятого с внутришкольного учета за указанный период - 0,2 балла за каждого обуч-ся , снятого с учета в ПДНза указанный период	* * *
		Участие в акциях, конкурсах, смотрах и др., в т.ч и школьных: -участник -победитель -призер	0,5 3 2
		Наличие изданных методических материалов из опыта деятельности классного руководителя	3
		Участие во Всероссийском военно- патриотическом движении «Юнармия»: -0,1 балл за каждого обуч-ся	* *
		Организация и проведение -выездные экскурсии (за каждую) -выход обуч-ся в кинотеатры, театры, филармонию и др. -посещение концертов, выставок и др., на базе ОУ- 0,1балл за каждого обуч-ся	5 2 *
		Организация питания обучающихся -- 0,1балл за каждого обуч-ся	*

		Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний - 80 - 100 % - 60 - 79 % (подтверждено Протоколами)	3 2
--	--	--	--------

Период с 01.01.20 по 31.08.20			
№	Критерии	Показатели	Количество баллов
1	За качество обучения	<u>В средней и старшей школе доля учащихся, имеющих «4» и «5» по итогам полугодия</u> по математике, физике, химии, русскому языку: - 45 % и выше - 30-44 %	4 2
		по иностранному языку - 50 % и выше - 35-49%	4 2
		по биологии, географии, истории, общество-знанию, праву, литературе, информатике, экономике - 60 % и выше - 50-59 %	4 2
		по музыке, ИЗО, трудовому обучению, физической культуре, МХК - 70 % и выше	2
		в начальной школе - 55 % и выше - 45 % - 54 %	4 2

<p>За высокие результаты по итогам ГИА и ЕГЭ (средний бал)</p>	<p>ОГЭ (при количестве уч-ов от 1до 10/от 11 человек)</p> <ul style="list-style-type: none"> - средний балл от 4 до 4,4 - средний балл от 4,5 до 5 <p>ЕГЭ (средний балл)</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 60 до 70 баллов - от 70и выше <p>Есть учащиеся, набравшие</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 85 баллов до 90 (за каждого обуч-ся) - от 91 до 99 баллов - 100 баллов <p><u>Математика</u>(средний балл)</p> <ul style="list-style-type: none"> от44 до 55 баллов 56 и выше <p><u>Русский язык</u> (средний балл)</p> <ul style="list-style-type: none"> 50-60баллов 61 и выше 	<p>1/3 3/5</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>5</p>
<p>За высокие результаты по итогам РТ , проводимые УО (средний бал)</p>	<p>9 класс</p> <ul style="list-style-type: none"> средний балл от 4 до 4,4 - средний балл от 4,5 до 5 <p>11 класс</p> <ul style="list-style-type: none"> 50-60баллов 61 и выше 	<p>3</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>5</p>

	За высокие результаты по итогам ВПР (средний бал)	-средний балл от 4 до 4,4 - средний балл от 4,5 до 5	3 5
2	Результативность внеурочной деятельности по предмету	За подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей, соревнований, ВТТ: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	3 5 10
		Организация, проведение и участие в общешкольных мероприятиях (праздники, конкурсы, викторины), в школьном форуме	3
		Подготовка призеров и победителей академии юных исследователей (ДАНЮИ) и «Отечество»: школьный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	2 5 10 20
		Подготовка команды победителей и призеров спортивных соревнований, в т.ч Первомайская легкоатлетическая эстафет	5
		Подготовка победителей и призеров дистанционных олимпиад, конкурсов,	5
		Наличие проектов; включенность детей; экспертиза реализации проекта(при наличии регистрации)	3
		Подготовка призеров и победителей Всероссийский олимпиады школьников муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	5 10 20
		Сдача норм ГТО: -за каждого уч-ка, получившего значок в указанный период	2
		Областной конкурс «Смотр готовности отрядов Юных инспекторов движения»: муниципальный уровень региональный уровень	3 5
		Городские военно – спортивные игры «Зарница», «Звездочка», «Рубеж» -участие -призер победитель	2 5 7
		Соревнования «Школа безопасности» участие -призер победитель	2 5 7
		Городской конкурс среди старшеклассников «Ровесник», «Ростовчанка » участие -призер победитель	2 5 7
		Городской смотр Юнармейских отрядов участие -призер победитель	2 5 7
3		Участие в методической работе	Проект школьная лига «РОСНАНО». -участие -партнерство

		Работа в творческой группе: Работа по АОП в рамках инклюзивного образования (за каждого обуч-ся) Подготовка документации к аттестации, экспертизе профессиональной деятельности	5 3
		Проведение предметной недели (наличие приказов) -Участие в предметных неделях -наличие победителя\призера	1 3
		Открытые уроки: школьный уровень(в рамках аттестации) муниципальный уровень областной уровень	2 3 4
		Руководство творческой группой, общешкольным проектом (при наличии регистрации)	3
4	Профессиональные достижения	Прохождение курсовой переподготовки: - очная форма обучения - дистанционная форма обучения	3 2
		Участие в профессиональных конкурсах : в рамках ПНПО, «Учитель года» . «За нравственный подвиг учителя» и др - участие - муниципальный уровень - областной уровень - федеральный уровень	5 10 15 20
		Наличие публикаций в методических сборниках, на интернет сайтах, СМИ(подтверждение)	3
		Создание /ведение личного сайта (учителя)/ работа и востребованность(подтвержден)	5
		Трансляция педагогического опыта в рамках работы семинаров, вебинаров и др. - школьный уровень - муниципальный уровень - областной уровень	2 3 5
5		Исполнительская дисциплина	Своевременное заполнение документации строгой отчетности (журналы, личные дела, рабочие программы, воспитательная система класса,электронные журналы, рейтинги.
	Наличие и ведение личного портфолио		5
	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки, выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ (по письменному представлению директора)		5
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей или обучающихся на характер деятельности учителя, отсутствие докладных от дежурного администратора		3
6	За создание развивающего пространства в кабинете	Эстетическое оформление Систематическое и регулярное обновление по основным темам (карточки с вариантами заданий, упражнений, вопросов) Наличие электронной базы дидактических материалов	3 1 3
7	Результативность профессиональной деятельности классного руководителя	Динамика и контроль охвата учащихся дополнительным образованием, в т.ч. охват детей спортивными секциями и спортивно-массовыми мероприятиями: - 40 % - 50 % - свыше 50 %	2 3
		Отсутствие правонарушений учащимися или позитивная тенденция к их сокращению: - 0,1балла за каждого обуч-ся, не совершившего правонарушение в указанный период - 0,1 балла за каждого обуч- ся ,снятого с внутришкольного учета за указанный период - 0,2 балла за каждого обуч-ся , снятого с учета в ПДНза указанный период	* * *

	Участие в акциях, конкурсах, смотрах и др., в т.ч и школьных: -участник -победитель -призер	0,5 3 2
	Наличие изданных методических материалов из опыта деятельности классного руководителя	3
	Участие во Всероссийском военно- патриотическом движении «Юнармия»: -0,1 балл за каждого обуч-ся	*
	Организация и проведение -выездные экскурсии (за каждую) -выход обуч-ся в кинотеатры, театры, филармонию и др. -посещение концертов, выставок и др., на базе ОУ- 0,1балл за каждого обуч-ся	5 2 *
	Организация питания обучающихся -- 0,1балл за каждого обуч-ся	*
	Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний - 80 - 100 % - 60 - 79 % (подтверждено Протоколами)	3 2
	ИТОГО	
Ф.И.О. _____ (подпись) Ф.И.О. чл. тарификац. комиссии _____ (подпись)		

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников МБОУ «ШКОЛА № 61»
Советского района г. Ростова-на-Дону

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящее положение о премировании работников МБОУ «ШКОЛА № 61» Советского района г. Ростова-на-Дону (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Ростова – на – Дону № 705 от 11.08.2015 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова – на - Дону» является локальным актом, регламентирующим:
- принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работников МБОУ «ШКОЛА № 61»;
 - условия премирования работников МБОУ «ШКОЛА № 61»;
 - размер и порядок назначения премий работникам МБОУ «ШКОЛА № 61»;
 - иные вопросы, касающиеся премирования работников МБОУ «ШКОЛА № 61».
- 1.2. Премияльные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направленным на поощрение работников МБОУ «ШКОЛА № 61» за высокие результаты выполненной работы, и выплачиваются с целью повышения ответственности при выполнении работниками своих должностных обязанностей, развития их творческой инициативы,

повышения качества и эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, роста квалификации и профессионального мастерства.

- 1.3. В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р с 01.09.2013 в премиальные выплаты работника муниципальной образовательной организации включаются критерии и показатели эффективности работы, с целью установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией государственных и муниципальных услуг и эффективностью деятельности работника.
- 1.4. При определении показателей и условий премирования работников МБОУ «ШКОЛА № 61» учитываются целевые показатели эффективности деятельности организации:
 - позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся;
 - эффективность воспитательной системы образовательной организации;
 - расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;
 - повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;
 - развитие материально-технической базы образовательной организации;
 - создание комфортных условий для всех участников образовательного процесса;
 - повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;
 - выполнение в полном объеме муниципального задания;
 - перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
 - участие в федеральных, региональных и муниципальных программах и проектах;
 - особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации;
 - успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
 - своевременность и полнота подготовки отчетности и т.д.
- 1.5. Показатели премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ «ШКОЛА № 61» в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления и постановлением Администрации города Ростова – на – Дону № 705 от 11.08.2015 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова – на - Дону» и настоящим Положением.
- 1.6. Работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» осуществляются периодические премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) и единовременные премиальные выплаты (к профессиональным, календарным праздникам, юбилейным датам и др.).
- 1.7. Размеры и условия осуществления премирования конкретизируются в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников, условия премирования включаются в трудовые договора работников.
- 1.8. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере (при наличии ассигнований за данный период).
- 1.9. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 % от планового фонда оплаты

труда, из них до 1,5 % – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

- 1.10. Образовательная организация вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного постановлением Администрации города Ростова – на – Дону № 705 от 11.08.2015 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова – на - Дону», за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных организаций) или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных организаций).
- 1.11. Премирование работников МБОУ «ШКОЛА № 61» осуществляется по решению тарификационной комиссии в соответствии с данным Положением и утверждается приказом руководителя по учреждению.
- 1.12. Премирование работника, проработавшего неполный отчетный период, начисляется по фактически отработанному времени.
- 1.13. С 1 января 2010 года определение размеров премиальных выплат работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования города Ростова-на-Дону.

2. Показатели, виды и размеры премиальных выплат.

- 2.1. Работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» устанавливаются следующие виды *периодических премиальных выплат* (в % от должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию) за:
 - 2.1.1. Полное и качественное исполнение муниципального задания и плана финансово - хозяйственной деятельности образовательной организации за год) –
 - 100 % выполнения - до 20 %;
 - от 95 % до 100 % - до 15 %;
 - от 90 % до 94 % - до 10 %;
 - от 80 % до 89 % - до 5 %.
 - 2.1.2. Призовое место (с 1 – по 10) по итогам проведения рейтинговой оценки деятельности педагогических работников (по итогам работы за год) – до 20 %.
 - 2.1.3. Дополнительный объем работы по организации пункта проведения ЕГЭ на базе организации образования (по итогам работы за 2 квартал) – до 30 %.
 - 2.1.4. Достижение высоких результатов обучающихся при аттестации по завершению ступеней обучения (по итогам работы за 2 квартал):
 - качество знаний обучающихся более 81 % - до 25 %;
 - качество знаний обучающихся от 71 % до 80 % - до 20 %;
 - качество знаний обучающихся от 61 % до 70 % - до 15 %;
 - качество знаний обучающихся от 50 % до 60 % - до 10 %.
 - 2.1.5. Реализация педагогическими работниками дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) (по итогам работы за месяц, квартал) – до 25 %.
 - 2.1.6. Наличие у педагогического работника комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей и достижение высоких результатов обучающихся, подготовленных конкретным педагогом (личных, командных), в предметных олимпиадах (по итогам работы за квартал, полугодие, год):
 - Международный (с 1 по 10 места) - до 20 %;
 - Всероссийский (с 1 по 10 места) - до 15 %;
 - региональный (с 1 по 10 места) - до 10 %;
 - городской (с 1 по 10 места) - до 5 %;
 - районный (с 1 по 3 места) - до 3 %.

- 2.1.7. Обеспечение динамики охвата воспитательной деятельностью обучающихся от общего количества обучающихся класса(по итогам работы за полугодие, год):
- от 91 % до 100 % обучающихся и воспитанников - до 25 %;
 - от 81 % до 90 % обучающихся и воспитанников - до 20 %;
 - от 71 % до 80 % обучающихся и воспитанников - до 15 %;
 - от 60 % до 70 % обучающихся и воспитанников - до 10 %.
- 2.1.8. Наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) обучающихся класса, достижение ими высоких результатов во внеурочной деятельности, конкурсах, соревнованиях (по итогам работы за квартал, год):
- Международный (с 1 по 10 места) - до 20 %;
 - Всероссийский (с 1 по 10 места) - до 15 %;
 - региональный (с 1 по 10 места) - до 10 %;
 - городской (с 1 по 10 места) - до 5 %;
 - районный (с 1 по 3 места) - до 3 %.
- 2.1.9. Высокую работу по реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся – до 25 %.
- 2.1.10. Результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений у несовершеннолетних (отсутствие в классе преступлений и правонарушений по итогам работы за квартал, полугодие, год) – до 30 %.
- 2.1.11. Организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся – до 25 %.
- 2.1.12. Активное участие в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения – до 20 %.
- 2.1.13. Реализацию дополнительного объема работы, связанной с превышением контингента обучающихся в классе (по итогам работы за полугодие, год) – до 20 %.
- 2.1.14. Увеличение количества обучающихся класса, охваченных дополнительными образовательными программами (по итогам работы за полугодие, год):
- от 81 % до 100 % обучающихся - до 25 %;
 - от 61 % до 80 % обучающихся - до 20 %;
 - от 40 % до 60 % обучающихся - до 15 %;
 - менее 40 % обучающихся - до 10 %.
- 2.1.15. Использование педагогом вариативных форм обучения: экстернат, дистанционное, семейное, индивидуальное на дому и др. (по итогам работы за год) – до 20 %.
- 2.1.16. Активное участие в создании элементов образовательной инфраструктуры школы(оформление кабинета, музея и пр.) – до 20 %.
- 2.1.17. Активное участие педагогических работников в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, в работе творческих групп, лабораторий, временных научно-исследовательских коллективов, семинарах, конференциях, «круглых столах» и др. (по итогам работы за квартал, полугодие, год) :
- уровень образовательного учреждения – до 5 %;
 - районный и городской уровень – до 10 %;
 - региональный уровень – до 15 %;
 - Всероссийский уровень – до 20 %.
- 2.1.18. Отсутствие объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса и др. (ежемесячно) – до 20 %.
- 2.1.19. Высокий уровень профессионализма (по итогам проведения внешней оценки, родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса) – до 20 %.
- 2.1.20. Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса сред-ствами

информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.) – до 30 %.

- 2.1.21. Методическая обеспеченность преподавания педагогом более 80 % (по результатам работы за полугодие, год) – до 20 %.
 - 2.1.22. Высокий уровень соблюдения требований по охране труда, технике безопасности и отсутствие несчастных случаев с обучающимися (по итогам работы за квартал, год) – до 30 %.
 - 2.1.23. Отсутствие в организации образования фактов нарушения законодательства, установленных контрольными органами, при размещении заказов на поставки товаров, услуг (по итогам работы за квартал, год) – до 20 %.
 - 2.1.24. Отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за организацией образования движимого и недвижимого имущества, установленных контрольными органами (по итогам работы за год) – до 20 %.
 - 2.1.25. Отсутствие фактов нарушения организацией образования действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов (по итогам работы за год) – до 30 %.
 - 2.1.26. Соблюдение организацией образования установленного нормативными правовыми актами порядка ведения бюджетного учета (бухгалтерского учета), составления и предоставления бюджетной и статистической отчетности, выполнение поручений Управления, МКУ «Отдел образования района» (по итогам работы за квартал) – до 20%.
 - 2.1.27. Отсутствие в организации образования просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности (по итогам работы за год) – до 20 %.
 - 2.1.28. Обеспечение педагогическими и иными работниками безопасности здоровья и жизни обучающихся и воспитанников: соблюдение санитарно - гигиенических условий, создание безбарьерной среды, психологического комфорта, обеспеченность качественным питанием и т.д. (по итогам работы за квартал, год) – до 30 %.
 - 2.1.29. Системную работу по размещению на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о текущей деятельности организации образования (по итогам работы за квартал) – до 20 %.
 - 2.1.30. Участие в подготовке учреждения к началу нового учебного года – до 50 %.
 - 2.1.31. Участие в подготовке учреждения к работе в осеннее - зимний период – до 50 %.
 - 2.1.32. Внедрение, активное использование современных информационных технологий в образовательном процессе – до 20 %.
 - 2.1.33. Помощь администрации в оформлении интерьера помещений школы – до 20 %.
 - 2.1.34. Успешная организация и проведение летней оздоровительной кампании – до 30 %.
 - 2.1.35. Выполнение ремонтно - восстановительных работ в МБОУ «ШКОЛА № 61» – до 50%.
 - 2.1.36. Работникам школы, в т.ч. вспомогательному персоналу:
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, отсутствие нареканий и претензий по качеству работы сотрудника по итогам работы за месяц и (или) квартал – до 50%, по итогам работы за год – до 100%;
 - вклад и инициативу по обеспечению на высоком уровне массовых мероприятий на базе учреждения по итогам работы за месяц и (или) квартал – до 50%; по итогам работы за год – до 100%.
- 2.2. Работникам устанавливаются следующие виды **единовременных премиальных выплат** (в % от должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию):
- 2.2.1. к профессиональным праздникам «День учителя», «День бухгалтерского работника» и т.п. – до 50 %;
 - 2.2.2. к государственным праздничным дням (Международный женский день (8 марта), День защитника Отечества (23 февраля), Новый год и другие – до 50 %;

- 2.2.3. к юбилейным датам (для женщин - 50, 55, 60 лет; для мужчин – 55, 60, 65 лет) при стаже работы в должности:
- до 1 года – до 30 %,
 - от 1 до 5 лет – до 50 %,
 - от 5 до 10 лет – до 70 %,
 - свыше 10 лет – до 100 %.
- 2.2.4. в связи с уходом на трудовую пенсию (при условии увольнения работника по собственному желанию), а также в случае его увольнения по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, при стаже работы в должности:
- до 5 лет – до 50 % ,
 - от 5 до 10 лет – до 100 %,
 - от 10 до 20 лет – до 150 %;
 - свыше 20 лет – до 200 %.

3. Показатели депремирования работников МБОУ «ШКОЛА № 61».

- 3.1. Работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание на день принятия Положения о премировании, периодическая премия не выплачивается.
- 3.2. Периодическая премия не выплачивается работникам, уволенным в отчетном периоде по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.3. В случае неудовлетворительной оценки результатов труда периодическая премия работнику МБОУ «ШКОЛА № 61» может быть снижена приказом по учреждению с обязательным учетом мнения представительного органа работников.
- 3.4. Периодическая премия может быть снижена в зависимости от последствий действия или бездействия работника в размере до 100 % за:
- 3.4.1. неисполнение организацией образования муниципального задания;
 - 3.4.2. недостаточный уровень исполнительской дисциплины (не исполнение в указанные сроки или предоставление недостоверной информации о состоянии выполнения порученной ему работы, не выполнение поручений руководителя, заместителя руководителя);
 - 3.4.3. наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей, обучающихся, персонала МБОУ и иных граждан (на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям и др.);
 - 3.4.4. невыполнение мероприятий текущего (месячного, квартального, годового) плана работы образовательной организации;
 - 3.4.5. несвоевременную выплату заработной платы, отпускных и иных выплат работникам образовательной организации;
 - 3.4.6. превышение лимитов бюджетных обязательств по статье «Коммунальные расходы» образовательной организации;
 - 3.4.7. непринятие мер по пресечению нарушений правил техники безопасности, противопожарных и других правил, создающих угрозу деятельности Организации, участников образовательного процесса;
 - 3.4.8. нарушение правил внутреннего трудового распорядка; санитарно-эпидемиологического режима; инструкций по охране труда;
 - 3.4.9. нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности;
 - 3.4.10. за нарушение работником педагогической этики;
 - 3.4.11. за халатные отношения к сохранности материально-технических ценностей МБОУ;
 - 3.4.12. при наличии отрицательных результатов в работе с семьей (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации и др.);

4. Премияльные выплаты работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

- 4.1. МБОУ «ШКОЛА № 61» вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда в соответствии с Положением о премировании работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 4.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.
- 4.3. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБОУ «ШКОЛА № 61» самостоятельно и фиксируется в Положении о премировании работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

5. Оказание материальной помощи работникам МБОУ «ШКОЛА № 61».

- 5.1. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 % от планового фонда оплаты труда.
- 5.2. Условия оказания материальной помощи работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» и ее конкретные размеры установлены Положением об оказании материальной помощи.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам МБОУ «ШКОЛА № 61»
Советского района г. Ростова-на-Дону

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящее положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» Советского района г. Ростова-на-Дону (далее - Положение) разработано с целью поддержки работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 61 Советского района города Ростова-на-Дону (далее по тексту – МБОУ «ШКОЛА № 61») в жизненных ситуациях.
- 1.2. Показатели оказания материальной помощи работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ «ШКОЛА № 61» в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления и постановлением Администрации города Ростова – на – Дону № 705 от 11.08.2015 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова – на - Дону» и настоящим Положением.
- 1.3. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 % от планового фонда оплаты труда.
- 1.4. Конкретный размер материальной помощи может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника МБОУ «ШКОЛА № 61», так и в абсолютном размере (при наличии ассигнований за данный период).
- 1.5. Размеры и условия оказания материальной помощи работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» конкретизируются в настоящем Положении с учетом мнения представительного органа работников.
- 1.6. Выплата материальной помощи работнику МБОУ «ШКОЛА № 61» производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с росписью бухгалтера учреждения о наличии финансовых средств на данные цели.
В зависимости от обстоятельств, указанных в п. 4.4 к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка.
- 1.7. Оказание материальной помощи работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с данным Положением и утверждается приказом по учреждению.

2. Показатели, виды и размеры материальной помощи.

- 2.1. Работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» устанавливаются следующие виды и размеры оказания материальной помощи (в абсолютном размере от установленного должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию):
 - 2.1.1. в связи с уходом в отпуск – в размере до одного должностного оклада;
 - 2.1.2. в случае смерти работника в период его трудовых отношений в учреждении – в размере до одного должностного оклада;
 - 2.1.3. в случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж или жена) – в размере до 5000 рублей;
 - 2.1.4. в случае получения работником травмы - в размере до одного должностного оклада в зависимости от тяжести травмы;
 - 2.1.5. при рождении ребенка – в размере до одного должностного оклада;

- 2.1.6. в случае тяжелого материального положения работника, в т.ч. в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – до 10000 рублей;
 - 2.1.7. в случае вступления в официальный брак - в размере до одного должностного оклада;
 - 2.1.8. в случае болезни работника, проведения лечения, как самого работника, так его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении и его родителей и др, в том числе осуществление мероприятий по профилактике сезонных, хронических и профессиональных заболеваний - в размере до одного должностного оклада, но не более 2 раз в год.
- 2.2. Материальная помощь работникам МБОУ «ШКОЛА № 61» осуществляется при наличии средств фонда оплаты труда образовательного учреждения за данный период.
 - 2.3. Размеры материальной помощи, установленные настоящим Положением, могут в дальнейшем увеличиваться исходя из наличия финансовых средств, предусматриваемых федеральным или муниципальным бюджетом на обеспечение деятельности образовательного учреждения.

**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, заключаемая, изменения к ним**

Коллективный договор, заключаемый, изменения к ним
муниципального «Никола №01»,
бюджетного общеобразовательного учреждения
г. Ростов-на-Дону

(полное наименование организации)
реестровой № 18614

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального
развития Ростовской области
зарегистрирован(о) 18.11.2021, регистрационный № 16293/21-1682.
(дата регистрации)

Заместитель министра



А. А. Карахашин

В пачке № 1
протинировано, пролигуменовано
и скреплено печатью № 81
листов

Директор УБОУ «Школа № 61»
[Signature]
С.Ю. Денисенко

