

Липецкая область, город Елец, ул. Известковая, д.71а

Численность работников всего – 41 чел./ членов профсоюза – 30



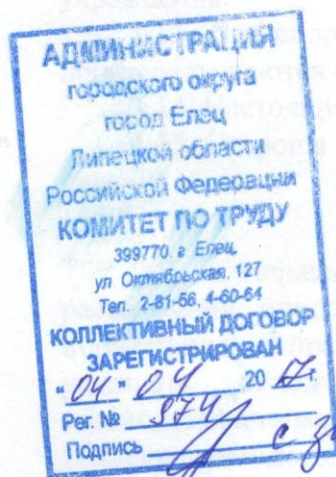
СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СШ №23 г. Ельца  
Писова Вера Викторовна,  
учитель начальных классов, тел.: 8 (4742) 6-52-83  
«10» марта 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СШ №23 г. Ельца  
Красова Светлана Васильевна  
тел.: 8 (4742) 5-90-84  
«10» марта 2017 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2017-2019годы (срок действия не более трех лет)

Муниципального бюджетного образовательного  
учреждения  
«Средняя школа №23 города Ельца»  
Липецкой области  
(МБОУ СШ №23 г. Ельца)



Утвержден общим собранием трудового коллектива  
« 9 » марта 2017 г.  
Протокол № 2 от « 09 » марта 2017 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 23 города Ельца» Липецкой области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники учреждения;

-работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем выборным представителем-уполномоченным по социальным вопросам.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. Трудовые отношения**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьями ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с уполномоченным по социальным вопросам. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.7. При установлении учителям, для которых данное образовательное 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 случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска;
- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции;

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца;

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами .

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с уполномоченным по социальным вопросам определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять уполномоченного по социальным вопросам в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – уведомлять работников за три месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, для:

- работников, применяющих инновационные методы работы;
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора.
- работников, которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее двух лет;
- руководителей первичных профсоюзных организаций в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение двух лет.

4.4.2. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата в соответствии с ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.4. Работникам, высвобожденным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

#### **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (приложение № 1), учебным расписанием, годовым учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю).

5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной и иной педагогической нагрузки до начала каникулярного периода.

5.9. График работы в каникулярный период утверждается руководителем учреждения.



5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения уполномоченного по социальным вопросам в конце календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников- 3 календарных дня;

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых нормативными актами и Уставом образовательного учреждения.

5.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.17. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день (суббота) при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником в соответствии с ТК РФ.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин.

5.20. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

## **VI. Оплата труда и нормы труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Липецкой области, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средней школы №23 города Ельца». (Приложение № 2).

6.3. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средней школы №23 города Ельца». (Приложение № 2).

6.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

6.7. Оплата труда педагога - библиотекаря, старшего вожатого производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии с ТК РФ в установленные дни: 10 и 25 числа каждого месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии с ТК РФ.

6.9. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.10. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.11. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.12. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:



-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;  
-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;  
-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.13. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.14. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель в порядке, предусмотренном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных штатным расписанием. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

6.16. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.17. За педагогическими и другими работниками образовательных учреждений, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

6.18. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

## **VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

7.2. Создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья работников.

7.3. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивает ежемесячную денежную компенсацию в размере, устанавливаемом постановлением администрации области и органами местного самоуправления.

7.4. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **VIII. Условия и охрана труда**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, включая специальную оценку условий труда.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключено соглашение по охране труда (приложение № 8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

8.12. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда.

8.13. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.17. Заключение соглашений с территориальными органами здравоохранения на проведение с работниками информационно – образовательных мероприятий по проблеме ВИЧ / СПИД на рабочих местах.

8.18 .Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;

8.19. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

### **IX. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.**

9.1. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников образования и науки РФ, настоящим договором.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не являющихся членами профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта учреждения на расчётный счет профсоюзной организации средств в размере 1% должностного оклада. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.3. По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждения производится:

- распределение учебной нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графика отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

9.4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным виновным поведением членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителя) профсоюзной организации учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Взаимодействие руководителя образовательной организации с выборным профсоюзным органом осуществляется посредством:

- учёта мнения профкома (порядок установлен правилами ст. 373 ТК РФ);  
- учёта мотивированного мнения профкома (порядок установлен правилами ст. 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителя учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых официальное мнение профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

9.6. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзов в качестве делегатов, в работе пленумов, президиумов с сохранением заработной платы.

9.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора.**

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №23 города Ельца»  
Липецкой области

**Особенности оплаты труда отдельных категорий  
педагогических работников**

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2 приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191"О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений", являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем.

**Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления  
их месячной заработной платы.**

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

Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим Учреждением.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.



Учителям Учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Месячная заработная плата учителей (в т.ч. учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей в другом образовательном учреждении, осуществляемую на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

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 и 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 заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за часы преподавательской работы в объёме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов

педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя школа №23 города Ельца»**

**1. Общие положения.**

1.1. Положение разработано в соответствии со ст. 28,46,47,48,49,51,52 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письма Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 29.12.2009 г. № 317 «О примерных правилах внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения».

1.2. Положение рассмотрено на общем собрании работников школы, имеющим право вносить в него изменения и дополнения, по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора МБОУ СШ №23 г. Ельца

1.3. Настоящие Правила регулируют порядок приема и увольнения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №23 (далее – школа), основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в школе.

1.4. Целью настоящих Правил являются: укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени и создание условий для эффективной работы.

1.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Правилами под расписку.

**2. Порядок приема и увольнения работников.**

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и школы.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет работодателю, следующие документы:

2.1.4.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

2.1.4.2. Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

2.1.4.3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.1.4.4. Документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний.

2.1.4.5. Документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

2.1.4.6. Медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора школы и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

2.1.6.1. Уставом школы.

2.1.6.2. Настоящими Правилами.

2.1.6.3. Приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности.

2.1.6.4. Должностной инструкцией работника.

2.1.6.5. Иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для директора школы, его заместителей — не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников школы хранятся в школе.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора школы в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в школе.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в школу в течение этого срока.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.7. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя письменно за две недели.

2.3.3. При расторжении трудового договора директор школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании».

2.3.4. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.3.5. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный

расчет. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

### **3. Основные права, обязанности и ответственность администрации школы.**

3.1. Непосредственное управление школой осуществляет директор.

3.2. Директор школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. Осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками.

3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.

3.2.3. Совместно с Комиссией по распределению стимулирующих и компенсационных выплат осуществлять поощрение и премирование работников.

3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке.

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы и других работников, соблюдения настоящих Правил.

3.2.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Директор школы обязан:

3.3.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.3.3. Обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.3.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.3.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.

3.3.6. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.5. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.5.1. За ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться, за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

3.5.2. За задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

3.5.3. За причинение ущерба имуществу работника.

3.5.4. Иных случаях, предусмотренных законодательством.

### **4. Основные права и обязанности работников.**

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. Сокращенную продолжительность рабочего времени.

4.1.2.Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.1.3.Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

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

4.1.5.Досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.1.6.Предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

4.1.7.Иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.2.Педагогические работники школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

4.2.1Свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность.

4.2.2.Свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.

4.2.3.Творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля).

4.2.4.Выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.2.5.Участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ.

4.2.6.Осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.

4.2.7.Бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в школе.

4.2.8.Бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами школы, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

4.2.9.Участие в управлении школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом школы.

4.2.10.Участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности школы, в том числе через органы управления и общественные организации.

4.2.11.Объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.

4.2.12.Обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.2.13.Защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3.Работник обязан:



4.3.1. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.3.2. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

4.3.3. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

4.3.4. Уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений.

4.3.5. Развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

4.3.6. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

4.3.7. Учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

4.3.8. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

4.3.9. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

4.3.10. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

4.3.11. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

4.3.12. Соблюдать устав школы, правила внутреннего трудового распорядка.

4.4. Педагогический работник школы, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги учащимся в школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.5. Работникам школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

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

4.5.2. Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы.

4.5.3. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними.

4.5.4. Удалять учащихся с уроков.

4.5.5. Курить в помещении и на территории школы.

4.5.6. Пользоваться на уроке сотовым телефоном.

4.5.7. Отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений.

4.5.8. Отвлекать работников школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью школы.

4.5.9. Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

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

4.7. Работник несет материальную ответственность за причиненный школе прямой действительный ущерб.

4.8. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в школе, если школа несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для школы произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.9. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

4.10. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

4.10.1. Недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

4.10.2. Умышленного причинения ущерба.

4.10.3. Причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

4.10.4. Причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.

4.10.5. Причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

4.10.6. Разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.10.7. Причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.11. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4. - 7.13. настоящих Правил.

## **5. Режим работы и время отдыха.**

5.1. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Начало учебных занятий – 8 часов 20 минут.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 36-40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – 18 часов (если педагогический работник не имеет дополнительной учебной и (или) педагогической нагрузки).

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором школы по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

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

5.5. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется тарификационного списка, с

учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преимущественность преподавания предметов в классах.

5.6. В случае производственной необходимости администрация школы имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.7. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.8. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков, определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.9. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.10. К рабочему времени относятся следующие периоды:

5.10.1. Заседание педагогического совета.

5.10.2. Общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством).

5.10.3. Заседание методического объединения.

5.10.4. Родительские собрания и собрания коллектива учащихся.

5.10.5. Дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.12. Директор школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором и вывешивается на информационном стенде школы. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий учащихся и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы.

5.14. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.15. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с

графиком, утверждаемым директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

5.16.Работникам школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.17.Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом учредителем.

5.18.Администрация школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **6. Оплата труда.**

6.1.Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2.Оплата труда работников школы осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3.Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год. Тарификация утверждается директором школы не позднее 5 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4.За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и 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 заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5.Выплата заработной платы в школе производится два раза в месяц: 10 и 25 числа.

6.6.В школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ СШ №23 г.Ельца.

6.7.Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

## **7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.**

7.1.Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

7.1.1.Объявление благодарности.

7.1.2.Выплата премии.

7.1.3.Награждение ценным подарком.

7.1.4.Награждение почетной грамотой.

7.1.5.Представление к награждению государственными наградами;

7.2.Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ СШ №23 г. Ельца. Иные меры поощрения по представлению педагогического совета школы объявляются приказом директора школы.

7.3.Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном

порядке.

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

7.4.1. Замечание.

7.4.2. Выговор.

7.4.3. Увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ.

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора школы налагает учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов учащихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

7.13. Директор школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, педагогического совета школы или общего собрания коллектива школы.

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

8.2. Действие Правил в период, указанный в п. 9.1, распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

8.3. Настоящее Положение подлежит обязательному размещению на официальном сайте МБОУ СШ №23г. Ельца.

## **Положение об оплате труда работников МБОУ СШ №23 г. Ельца**

### **I. Общие положения.**

Настоящее Положение (далее по тексту Положение) разработано с целью обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, решением Совета депутатов г. Ельца от 24.11.2010г. № 514 «О проекте положения об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Ельца» (с изменениями от 27.12.2010г. № 528, от 22.07.2011г. № 579, от 04.10.2011г. № 599, от 28.10.2011г. № 607, от 01.11.2012г. № 20, от 14.03.2013г. № 61, от 31.01.2014г. N 144, от 02.04.2014г. N 157, от 31.10.2014г. N 212, от 27.03.2015г. N 244, от 03.08.2015г. № 281, от 30.03.2016г. №336, от 10.03.2017 № 428).

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СШ №23 г. Ельца устанавливает размеры и условия оплаты труда работников.

1.2. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

### **II. Распределение фонда оплаты труда МБОУ СШ №23 г. Ельца**

2.1. Фонд оплаты труда ОУ состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам образовательного учреждения и состоит из окладов (ставок) и выплат компенсационного характера.

2.3. Руководитель ОУ формирует и утверждает приказом по учреждению штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.4. Оплата труда работников ОУ производится на основании трудового договора между руководителем учреждения и работниками, приказа по учреждению.

### **III. Установление должностных окладов и тарифных ставок.**

3.1. Должностные оклады административно-управленческого, педагогического, младшего персонала ОУ устанавливаются согласно решения Совета депутатов г. Ельца от 24.11.2010г. № 514 «О проекте положения об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Ельца» (с изменениями от 27.12.2010г. № 528, от 22.07.2011г. № 579, от 04.10.2011г. № 599, от 28.10.2011г. № 607, от 01.11.2012г. № 20, от 14.03.2013г. № 61, от 31.01.2014г. N 144. От 02.04.2014г. N 157. от 31.10.2014г. N 212, от 27.03.2015г. N 244, от 03.08.2015г. № 281, от 30.03.2016г. №336, от 10.03.2017 № 428) в соответствии с их образованием, стажем работы и квалификационной категорией.



3.2. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2.1. Размер должностного оклада руководителя ОУ определяется трудовым договором, заключаемым с главой городского округа город Елец.

Глава городского округа город Елец устанавливает размер должностного оклада руководителю ОУ на основании правового акта администрации городского округа город Елец, содержащего критерии оценки результативности и качества работы руководителя ОУ.

3.2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя ОУ, устанавливается на 10-20 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать:

для руководителей – пятикратный размер;

для заместителей руководителя – четырёхкратный размер.

3.4.Тарифные разряды оплаты труда младшего обслуживающего персонала МБОУ СШ №23 г. Ельца устанавливаются в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.5.При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

3.6. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.7. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального учреждения в части оплаты труда работников уменьшается при условии снижения объемов выполняемой работы и предоставляемых услуг.

#### IV. Порядок установления компенсационных размеров выплат в образовательном учреждении.

Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным решением Совета депутатов г. Ельца от 24.11.2010г. № 514 «О проекте положения об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Ельца» (с изменениями от 27.12.2010г. № 528, от 22.07.2011г. № 579, от 04.10.2011г. № 599, от 28.10.2011г. № 607, от 01.11.2012г. № 20, от 14.03.2013г. № 61,от 31.01.2014г N 144, от 02.04.2014г N157,от 31.10.2014г N212,от 27.03.2015г N 244, от 03.08.2015г. № 281, от 30.03.2016г. №336, от 10.03.2017 № 428).

4.1. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

#### 4.2. Компенсационные выплаты руководителям и работникам:

| №<br>п/п | Перечень оснований   | Рекомендуемый<br>размер выплат в<br>процентах от<br>должностного оклада<br>по должности   |
|----------|--|---|
| 4.2.1.   | за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:<br>индивидуальное обучение на дому больных детей – хроников при наличии соответствующего медицинского заключения, пропорционально учебной нагрузке  | 20 %  |
| 4.2.2.   | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)   | 35%   |
| 4.2.3.   | <p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:<br/>Работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам;</p> <p>Работникам, получающим месячный оклад</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p> | <p>в двойном размере;</p> <p>двойная часовая или дневная ставка;</p> <p>Одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p> |

|        |  |  |
|--------|--|--|
| 4.2.5. | за выполнение работ различной квалификации:<br>- за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания,<br>за совмещение профессий (должностей). Выплаты<br>компенсационного характера за увеличение объёма работ<br>устанавливаются от должностного оклада без учёта<br>повышений, доплат и надбавок.  | До 60%   |
| 4.2.6. | за классное руководство работникам, ведущим<br>преподавательскую работу, исходя из установленной<br>наполняемости и в зависимости от числа обучающихся в<br>классе на 1 сентября (за норму 25 чел.)<br>при наличии в классе детей из социально неблагополучных<br>семей и делинквентного поведения должностного оклада;  | до 55%<br>до 60%                               |
| 4.2.7. | за проверку письменных работ, исходя из установленной<br>наполняемости и в зависимости от числа обучающихся в<br>классе на 1 сентября:<br>Учителям начальных классов;<br>Учителям русского языка и литературы;<br>Учителям математики;<br>Учителям химии, физики, биологии, иностранного языка,<br>черчения, естествознания;<br>Учителям истории, обществознания, географии. | до 25%<br>до 30%<br>до 20%<br>до 15%<br>до 10% |
| 4.2.8. | за заведование учебными кабинетами, работникам, ведущим<br>педагогическую работу в общеобразовательных учреждениях;<br>- за заведование учебными мастерскими:<br>до 6 классов;<br>от 7 до 13 классов;<br>от 14 до 22 классов;<br>23 и более классов.   | До 15%<br><br>10%<br>25%<br>50%<br>100%        |
| 4.2.9. | За работу с библиотечным фондом учебников,<br>библиотекарям<br>от 200 до 800 экз.;<br>от 801 до 2000 экз.;<br>от 2001 до 3500 экз.;<br>от 3501 до 5000 экз.;<br>от 5001 до 6500 экз.;  | до 5%<br>до 10%<br>до 15%<br>до 20%<br>до 25%  |

|         |  |                |
|---------|--|----------------|
|         | от 6501 до 8000 экз.;<br>свыше 8000 экз.   | до30%<br>до35% |
| 4.2.10. | За увеличение рабочего времени при осуществлении педагогической деятельности в кадетских классах, классах с наполняемостью менее 25 человек при делении на группы для изучения иностранных языков, технологии, при профилизации образования на ступени среднего полного образования. | 20%            |

#### V. Порядок установления размеров выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, комиссией по распределению стимулирующего фонда в соответствии с решением Совета депутатов г. Ельца от 24.11.2010 г. № 514 «О проекте положения об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Ельца» (с изменениями) в пределах средств выделенных на эти цели.

В целях усиления материальной заинтересованности и социальной защиты работников ОУ, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы разработан механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

5. За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам ОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1. Руководителям, их заместителям, работникам ежемесячные доплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются в следующих размерах:

- руководителям – от 60 до 120% должностного оклада;
- заместителям руководителя – от 50 до 90% должностного оклада.

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается в минимальном размере при назначении на должность впервые;

В максимальном размере в случае, если обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения осуществляется в круглосуточном режиме.

При определении размера выплаты учитывается: интенсивность и напряженность работы, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения), а также осуществление организации и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

- работникам до 150% от оклада:

**критериями для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:**

- отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов – до 10%;
- отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности – до 10%;
- обеспечение безаварийного функционирования инженерных сетей зданий и сооружений – до 10%;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственное отношение к должностным обязанностям – до 15%;

- отсутствие замечаний за соблюдение и выполнение санитарных норм и правил – до 20%;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей – до 15%;
- за работу, связанную с безопасным функционированием учреждения – до 25%;
- ведение общественной работы (ведение протоколов совещаний, заседаний комиссий), участие в работе органов самоуправления – до 20%;
- косметический ремонт классных помещений, участие в послеремонтных работах по учреждению – до 10%;
- за руководство методическими объединениями (ГМО, ШПО) и активное участие в методической работе – до 20%;
- младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков – до 30%;
- изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов – до 10%;
- выполнение функций администратора сайта – до 10%;
- своевременное исполнение распорядительных документов, решений и приказов – до 10%;
- за участие в работе на экспериментальных площадках, проводивших исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – до 20%;
- осуществление тьюторской деятельности при организации дистанционного обучения – до 20%;
- за результативность работы с социально-неблагополучными семьями и обучающимися из социально-неблагополучных семей, работу с отстающими обучающимися и трудными детьми - до 20%;
- за осуществление мониторинговой деятельности образовательного процесса - до 20%;
- за осуществление внеурочной деятельности обучающихся в процессе реализации ФГОС - до 50%;
- за организацию военно-патриотической работы - до 50%;
- за организацию партнерской работы со средствами массовой информации и организацию работы СМИ в школе - до 50%;
- молодым педагогам в течение первых пяти лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования в размере не менее 30% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- за достигнутый высокий профессионализм (за наличие ведомственных наград и присвоение почетного звания) – 10%.
- за выполнение функций лаборанта учителям химии и физики - до 20%;
- за техническую поддержку организации школьного питания - до 25%;
- председателю ПК за ведение общественно-полезной работы – до 15%;
- за осуществление работы наставника молодых специалистов – до 20%;
- за организацию физкультурно-спортивной работы, не входящей в содержание основной образовательной программы

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются сроком на учебный год и выплачиваются за фактически отработанное время.

Вновь принятым работникам доплата за интенсивность и качество выполняемых работ устанавливается досрочно, на определенный период времени.

В случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей работником, определенных трудовым договором, выплата надбавок стимулирующего характера, установленных работнику в соответствии настоящего положения, приказом руководителя может быть отменена.

Размер данных выплат должен обеспечивать месячную оплату труда работника не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ, при условии выполнения работником месячной нормы труда.

5.2. Ежемесячные выплаты за почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю в размере 25% должностного оклада, при наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований;

Ежемесячные выплаты за почетное звание «Народный», ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю в размере 40% должностного оклада;

при наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований;

Выплаты за наличие квалификационной категории в учреждении образования узким специалистам (за исключением педагога дополнительного образования, воспитателя, учителя). За наличие 1 квалификационной категории – 10%, за наличие высшей квалификационной категории – 20%.

Ежемесячные выплаты за выслугу лет руководителям и заместителям руководителя устанавливаются в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%
- от 5 до 10 лет – 20%
- от 10 до 15 лет – 25%
- свыше 15 лет – 30%

при установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы в соответствующей отрасли или по специальности.

Ежемесячные выплаты на выслугу лет заведующей библиотекой, библиотекарям общеобразовательного учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 20%
- от 5 до 10 лет – 25%
- от 10 до 15 лет – 30%
- от 15 лет до 20 лет – 35%
- свыше 20 лет – 40%

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды работы по данной должности.

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителям, их заместителям и главному бухгалтеру:

- за счет средств, предусмотренных на оплату труда по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности в размере не более:

трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год – для руководителя (в расчёте на год);

80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год – для заместителей руководителя (в расчёте на год).

На премирование руководителей, заместителей руководителей ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал при условии наличия в учреждении таких средств. При недостаточности средств на выплату премии в установленных размерах, размер данной премии пропорционально уменьшается.

Размер премии руководителю зависит от количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности муниципального учреждения на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения за квартал.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, а также порядок оценки эффективности устанавливаются правовым актом администрации города Ельца.

Размер премии заместителю руководителя зависит от количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности учреждения на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, установленных настоящим Положением.

- |   |              |
|---|--------------|
| 1). Методическая работа:  | 60 б - 20 %  |
| - разработка авторских программ - 20 б  |              |
| - апробация - 20 б  |              |
| - внедрение - 20 б  |              |
| 2) Количество кружков (дополнительное образование детей): 30 б - 15 %                                     |              |
| 1-2 кружка - 10 б   |              |
| 3-4 кружка - 20 б   |              |
| 5 кружков и более - 30 б  |              |
| 3) Участие в органах общественного управления:  | 15 б - 15% - |
| руководство ШПО - 10 б  |              |
| - руководство ГМК - 15 б  |              |
| 4) Организация и проведение конкурсов среди педагогов:  | 40 б - 20 %  |
| - внутришкольный уровень: 1-2 конкурса - 10 б, 3-4 конкурса - 20 б;                                       |              |
| - городской уровень: участие - 10 б, призовое место — 15 б, победа — 20 б                                 |              |
| - областной (региональный) уровень: участие - 20 б, призовое место - 30 б, победа - 40 б.                 |              |
| 5) За качественную и эффективную работу по повышению педагогического уровня молодого специалиста до 10 %. |              |

б) За многопрофильность воспитательно-образовательного процесса в ОУ

- базовые программы: 2 пр. - 10 б

20 б - 20 %

- 3 - 4 пр. - 20 б

7) Повышение профессионального уровня педагогов ОУ через проведение городских методических объединений - до 20 %

|  |                      |                                 |
|--|----------------------|---------------------------------|
| Распространение передового педагогического опыта:<br>- на город<br>- на область  | 10 б<br>20 б         | Всего по критерию<br>30 б - 5%  |
| Организация работы экспериментальной площадки:<br>- наличие положения, договоров о сотрудничестве;<br>экспериментальная работа, систематичность, результативность;<br>- освещение результатов работы в СМИ | 10 б<br>10 б<br>10 б | Всего по критерию<br>30 б - 10% |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Участие в конкурсах:<br><br>1. городской уровень<br>- участие;<br>- призы;<br>- победа.<br>2. региональный уровень<br>- участие;<br>- призы; победа<br>3. всероссийский уровень<br>- участие;<br>- призы;<br>- победа | За каждое призовое место<br><br>1 б<br>2 б<br>3 б<br><br>2 б<br>4 б<br><br>3 б<br>6 б<br>10 б | Всего по критерию<br>30 б и выше — 10 % |
| Повышение профессионального уровня педагогов:<br>1. курсовая переподготовка;<br><br>2. школа передового опыта;<br>распространение передового педагогического опыта  | 5 б (10% от численности пед. коллектива)<br>10 б<br>5 б                                       | Всего по критерию<br>20 б - 5%          |



|  |                  |          |
|--|------------------|----------|
| 3. аттестация:<br>по сравнению с предыдущим уровнем:<br>- ниже;<br>- на том же уровне;<br>- выше | -10б<br>0<br>10б | 10 б- 5% |
|--|------------------|----------|

• Основанием для невыплаты премии руководителю и заместителю руководителя учреждения является:

- совершение прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;
- нанесение своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба муниципальному учреждению;
- наличие фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности муниципального учреждения, требований заключений и правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами местного самоуправления, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду;
- выявление фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения.

Основанием для снижения размера премии руководителю и заместителю руководителя учреждения является:

- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;
- непредставление информации или недостоверного представления отчетности, в том числе с нарушением установленных сроков, в администрацию города Ельца и другие организации.

Снижение размера премии за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более, чем на 30%.

Премия выплачивается руководителям и заместителям руководителя за фактически отработанное время в расчетном периоде и производится в дни заработной платы.

К фактически отработанному времени не относятся периоды: временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, очередных отпусков, повышения квалификации, отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством.

Основанием для выплаты премии руководителю учреждения является правовой акт администрации города Ельца, для заместителей руководителя приказ руководителя учреждения.

Компенсационные и стимулирующие выплаты руководителям, заместителям руководителей, работникам учитываются при расчете отпусков в порядке, установленном законодательством.

5.5 Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда выплачиваются руководителям, заместителям руководителя, работникам учреждения:

- за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником, с наступлением юбилейной даты – 50 лет, 55 лет для женщин, 60 лет для мужчин;
- внедрение в образовательный процесс здоровьесберегающих технологий.
- культура взаимодействия с родителями обучающихся, отсутствие конфликтных ситуаций;

- участие в создании эстетически привлекательного облика помещений и территории учреждения
- разработка и реализация новых педагогических технологий, авторской программы, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города и участие в других мероприятиях ОУ по распространению опыта работы;
- разработка и реализация проектной деятельности;
- личный вклад в совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активное участие в праздниках, массовых мероприятиях, субботниках;
- наставничество и руководство педагогической практикой студентов ЕГУ им. И.А. Бунина;
- участие и результативность в профессиональных конкурсах;
- качественная подготовка мероприятий (к новому учебному году, летней оздоровительной работе);
- работа по самообразованию педагогов;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами по проблемам образования;
- обобщение собственного опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс;
- активная работа по внедрению и использованию ИКТ в образовательный процесс;

5.6. Выплаты за результативность и эффективность работы (баллы) выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения, за фактически отработанное время.

Критерии и показатели деятельности работников утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей после согласования с выборным органом первичной организации (при его отсутствии с иным представительным органом).

**Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работников МБОУ СШ №23 г. Ельца за качество и высокие показатели труда:**

**5.6.1. Критерии материального стимулирования педагогов МБОУ СШ № 23 г. Ельца**

| № п/п | Критерии премирования  | Показатели деятельности для установления премирования   | Баллы  | Утверждено |
|-------|--|---|--|------------|
| 1     | Интенсивность работы воспитателей дошкольной группы                          | 1 ставка<br>0,5 ставки  | 4<br>2   |            |
| 2     | Посещаемость воспитанников дошкольной группы                                 | 100%<br>от 80-100%<br>своевременное взимание родительской платы за посещаемость   | 1<br>0,5<br>0,5                                  |            |
| 3     | Интенсификация труда учителя в дошкольной группе                             | Проведение обучающих занятий в дошкольной группе из расчёта недельной нагрузки за каждое  | 1,5  |            |
| 4     | Проведение занятий по подготовке детей к школе                               | За каждый день  | 1  |            |
| 5     | Работа в дежурной группе продлённого дня                                     | По графику дежурства (1 неделя в месяц)   | 3  |            |
| 6     | Интенсивность работы классного руководителя в 1-х, 4-х классах               | Интенсивность   | 1  |            |
| 7     | Интенсивность работы педагогов в выпускных классах по подготовке к ГИА       | Педагогические работники, выпускающие 9 класс:<br>-кол-во обучающихся, выбравших предметом сдачи ОГЭ<br>до 50%<br>от 50% и выше<br>100%<br>-работа классного руководителя<br><br>Педагогические работники, выпускающие 11 класс:<br>-кол-во обучающихся, выбравших предметом сдачи ЕГЭ<br>до 50%<br>от 50% и выше<br>100%<br>-работа классного руководителя | 1<br>1,5<br>2<br>1,5<br><br>1<br>1,5<br>2<br>1,5 |            |
| 8     | Качество освоения обучающимися образовательных стандартов                    | Результаты государственной итоговой аттестации:<br>ОГЭ (9 класс):<br>- выше среднего по городу<br>ЕГЭ (11 класс):<br>- выше среднего по городу (русский язык и математика)<br>- выше среднего по городу (предметы по выбору)<br>Наличие высокобалльников на ЕГЭ (выше 80б – за каждого выпускника)  | 3<br>3<br>2<br>1                                 |            |
| 9     | Тьюторское сопровождение дистанционного обучения                             | из расчёта недельной нагрузки   | 0,5  |            |
| 10    | Образовательные мониторинги  | Участие в региональных и всероссийских мониторингах:<br>учитель<br>технический специалист   | 2<br>0,5   |            |
| 11    | Развитие образовательного пространства ОО                                    | Изготовление наглядного материала (баннеров, стендов, пособий)  | 1  |            |
| 12    | Распространение педагогического опыта в рамках профессиональной деятельности | Участие в работе творческих групп различной направленности (за каждую)<br><br>Открытые уроки, мероприятия (за каждое)   | 1  |            |

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагогов  
МБОУ СШ № 23 г. Ельца.**

| № п/п | Критерии премирования  | Показатели деятельности для установления премирования   | Баллы  | Утверждено |
|-------|--|---|--|------------|
| 1     | Интенсивность работы воспитателей дошкольной группы                          | 1 ставка<br>0,5 ставки  | 4<br>2   |            |
| 2     | Посещаемость воспитанников дошкольной группы                                 | 100%<br>от 80-100%<br>своевременное взимание родительской платы за посещаемость   | 1<br>0,5<br>0,5                                  |            |
| 3     | Интенсификация труда учителя в дошкольной группе                             | Проведение обучающих занятий в дошкольной группе из расчёта недельной нагрузки за каждое  | 1,5  |            |
| 4     | Проведение занятий по подготовке детей к школе                               | За каждый день  | 1  |            |
| 5     | Работа в дежурной группе продлённого дня                                     | По графику дежурства (1 неделя в месяц)   | 3  |            |
| 6     | Интенсивность работы классного руководителя в 1-х, 4-х классах               | Интенсивность   | 1  |            |
| 7     | Интенсивность работы педагогов в выпускных классах по подготовке к ГИА       | Педагогические работники, выпускающие 9 класс:<br>-кол-во обучающихся, выбравших предметом сдачи ОГЭ<br>до 50%<br>от 50% и выше<br>100%<br>-работа классного руководителя<br><br>Педагогические работники, выпускающие 11 класс:<br>-кол-во обучающихся, выбравших предметом сдачи ЕГЭ<br>до 50%<br>от 50% и выше<br>100%<br>-работа классного руководителя | 1<br>1,5<br>2<br>1,5<br><br>1<br>1,5<br>2<br>1,5 |            |
| 8     | Качество освоения обучающимися образовательных стандартов                    | Результаты государственной итоговой аттестации:<br>ОГЭ (9 класс):<br>- выше среднего по городу<br>ЕГЭ (11 класс):<br>- выше среднего по городу (русский язык и математика)<br>- выше среднего по городу (предметы по выбору)<br>Наличие высокобалльников на ЕГЭ (выше 80б – за каждого выпускника)  | 3<br>3<br>2<br>1                                 |            |
| 9     | Тьюторское сопровождение дистанционного обучения                             | из расчёта недельной нагрузки   | 0,5  |            |
| 10    | Образовательные мониторинги  | Участие в региональных и всероссийских мониторингах:<br>учитель<br>технический специалист   | 2<br>0,5   |            |
| 11    | Развитие образовательного пространства ОО                                    | Изготовление наглядного материала (баннеров, стендов, пособий)  | 1  |            |
| 12    | Распространение педагогического опыта в рамках профессиональной деятельности | Участие в работе творческих групп различной направленности (за каждую)<br><br>Открытые уроки, мероприятия (за каждое)   | 1  |            |

### 5.6.2. Критерии материального стимулирования педагога-психолога

| № п/п | Показатели качества, интенсивности и результата работы   | Баллы                                    |
|-------|--|--|
| 1     | Качество освоения обучающимися основной общеобразовательной программы образования (коррекционно-развивающее направление) | 85-100% – 5<br>61- 84% – 3<br>36-60% – 1 |
| 2     | Подготовка, оформление документации к ПМПК, в том числе детей, посещающих консультативный пункт и из других ДОУ          | 2  |
| 3     | Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс  | 3  |
| 4     | Повышение квалификации<br>наличие высшей категории<br>наличие первой категории   | 3<br>1                                   |
| 5     | Наличие публикаций, в том числе на сайте учреждения  | 1  |
| 6     | Выступления на конференциях, педсоветах, семинарах, круглых столах   | 2  |
| 7     | Разработка методических пособий (рекомендаций, положений, дидактических игр и т.д.)                                      | 2  |
| 8     | Творческое преобразование предметно-развивающей среды в школе, включая дошкольные группы                                 | 3  |
| 9     | Работа в творческой группе   | 2  |
| 10    | Участие в проведении открытых мероприятий:<br>- региональный уровень<br>- муниципальный уровень<br>- школьный уровень    | 3<br>2<br>1                              |
| 11    | Участие в работе консультативного пункта (для детей, родителей, педагогов)   | 3  |
| 12    | Соблюдение здорового образа жизни: (участие в спортивных соревнованиях)  | 3  |
| 13    | Выполнение срочных и важных поручений  | 1  |
| 14    | Организация сезонной работы по благоустройству территории школы  | 3  |

### Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда педагога-психолога

| № п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования   | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1     | Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)               | - 2   |
| 2     | Нарушение педагогической этики  | - 2   |
| 3     | Отсутствие исполнительской дисциплины   | - 2   |
| 4     | Наличие замечаний со стороны контролирующих органов, отражённых в локальных актах школы | - 2   |
| 7     | Нарушение норм техники безопасности   | - 2   |

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда (в сентябре, в январе на полугодие по результатам предыдущего периода). Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение профсоюзного комитета учреждения о согласовании оценки результативности качества труда работника учреждения. Оценка результативности и качества труда работников проводится комиссией по распределению стимулирующих выплат с оформлением оценочного листа работников по должностям.

Состав комиссии по распределению стимулирующих и компенсационных выплат утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии по распределению стимулирующих выплат могут входить руководитель учреждения, заместители руководителя, работники учреждения, представители органов самоуправления учреждения.

Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера заполняет оценочные листы на педагогических работников по должностям согласно критериям и баллам, утвержденным данным Положением. Координирует деятельность комиссии по распределению стимулирующих выплат руководителя и заместителя руководителя.

Формы и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию, имя, отчество; критерии оценки; баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям; фамилии, имена, отчества членов комиссии и дату заполнения оценочного листа.

Утверждение итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на итоговом заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания комиссии указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, Ф.И.О. и занимаемые должности, критерии результативности деятельности работника и количество баллов по оценочным листам работников (по должностям).

В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания комиссии руководитель учреждения знакомит каждого работника с итоговым оценочным листом.

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению компенсационных и стимулирующих выплат.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения работника оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления учреждения.

На основании представления руководителя учреждением, профсоюзный комитет принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решения профсоюзным комитетом определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

На основании проведенной оценки достижений работников учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок делиться на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле:

$$HE = (D \times B) : M \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику,

D – денежный вес одного балла,

B – количество баллов,

M – количество месяцев в периоде на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются 2 раза в год на 1 января, 1 сентября.

Учреждение может самостоятельно производить корректировку стоимости балла, исходя из фонда оплаты труда. .



## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает доплату до 12% ставки (оклада).**

Работа в учреждениях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.

Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную механизированным и механическим способом.

Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных.

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

Перечень может быть дополнен, изменен.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей (профессий) работников, которым может  
устанавливаться ненормированный рабочий день.**

Руководитель ОУ (директор) – Красова С.В.

Заместитель руководителя ОУ – Котова О.В., Краюшкина Е.Ю.

Заведующий хозяйством ОУ - Лукина В.Н.

Всего: 4 человека.