

# Коллективный договор

муниципального бюджетного образовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №14  
«Зеленый шум»  
города Волжского Волгоградской области  
на 2015-2017 годы

**От работодателя:**

Директор МБОУ СОШ №14  
«Зеленый шум»  
г.Волжского Волгоградской области

А.Г.Давыдова



**От работников:**

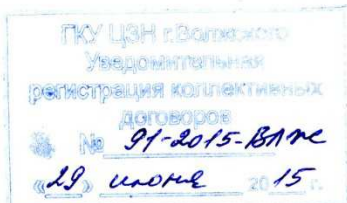
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ СОШ №14 «Зеленый шум»



Т.И.Желнина

Утвержден  
на общем собрании трудового коллектива

« 19 » июля 2015г.



Ведущий инспектор  
Коканова А. С.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней образовательной школы №14 «Зеленый шум».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Закон Волгоградской области от 21 октября 2008 г № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;

Региональное отраслевое соглашение между министерством образования и науки Волгоградской области и Волгоградской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014-2016 годы Соглашение, заключенное на уровне города Волжского Волгоградской области.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Давыдовой Аллой Геннадьевной (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Желниной Татьяной Ивановной.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников, согласно статье 179 ТК РФ.

2.2.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- при рождении ребенка в семье – 1 календарный день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 30 календарных дней в году.

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

3.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.26.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца, с соотношением частей заработной платы 60% и 40%, через ОАО «Сбербанк России».

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

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

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,

работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, в соответствии с «Положением об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах».

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

4.12. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов. За фактическое превышение количества обучающихся в классе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3 лет;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работника на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- работы на выборной должности;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям.

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

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 6 коллективного договора.

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

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной

организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной городской организации Профсоюза работников образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

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

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

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

7.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов,

а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

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

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

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

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

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

7.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством: согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктами 7.4 и 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом согласования выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № \_\_\_ к настоящему коллективному договору.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

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

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

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

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

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

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

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

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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



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

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

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

### Перечень приложений документов к коллективному договору

№ приложения	Наименование документа	Кол-во страниц
1.	Правила внутреннего трудового распорядка	19-26
2.	Положение об оплате труда	27-86
3.	График сменности	87
4.	Форма расчетного листа	88
5.	График подготовки и переподготовки педагогических кадров	89-90
6.	Соглашение по охране труда	91-92

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №14  
«Зеленый шум»

\_\_\_\_\_ Т.И.Желнина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы №14  
«Зеленый шум»

\_\_\_\_\_ А.Г.Давыдова

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**муниципального бюджетного образовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы №14 «Зеленый шум»**  
**города Волжского Волгоградской области**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1 Настоящие Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, созданию оптимальных условий труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы и учитывают положения Конституции РФ, действующего трудового законодательства, федерального закона «Об образовании», устава и коллективного договора школы.

1.2 Трудовые отношения работников школы регулируются Кодексом законов о труде Российской Федерации.

1.3 Работники обязаны честно и добросовестно соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, техники безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения.

1.4 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.5 Правила внутреннего трудового распорядка *(в дальнейшем-Правила)* вступают в

силу с момента их утверждения директором с учётом мнения профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников. Правила действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил). Изменения и дополнения Правил производится в порядке их принятия. Порядок учёта работодателем мнения выборного профсоюзного органа работников по вопросам внутреннего трудового распорядка и иным вопросам, предусмотрено статьями 99, 103, 105, 113, 123, 135, 136, 144, 162, 178, 179, 180, 301 Трудового кодекса Российской Федерации (*далее-ТК РФ*) устанавливается ст.372 ТК РФ.

1.6 Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых трудовых договорах.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.**

### **2.1 Руководитель образовательного учреждения имеет право на:**

- управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

### **2.2 Руководитель образовательного учреждения обязан:**

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения после предварительных консультаций с их представительными органами;
- принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать самоуправление;
- выплачивать в полном объёме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;
- осуществлять социальное медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

## **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.**

### **3.1 Работник имеет право на:**

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;

- оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставление еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращённого дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами развития учреждения;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
- возмещение ущерба, причинённого его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- первоочередное в установленном порядке представление жилой площади;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и Уставом образовательного учреждения;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

### **3.2 Работник обязан:**

- предъявлять при приёме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных Приказом Минобрнауки РФ и Госкомвуза РФ от 31.08.95г. №463/1268 с изменениями и дополнениями, внесёнными приказом Минобрнауки РФ и Госкомвуза РФ от 14.12.95г. № 622/1646 (далее ТКХ), должностными инструкциями;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительности труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда; ' принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- содержать своё рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырьё, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

#### **4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

4.1 Работники школы реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

Фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя) считается заключением трудового договора (основанием возникновения трудового правоотношения), независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 16,61, 67 ТК РФ).

4.2 Работник школы, заключивший трудовой договор, обязан приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу, если иное не обусловлено соглашением сторон.

Если работник не приступил к работе в срок, предусмотренный законом или соглашением сторон в течение одной календарной недели без уважительных причин, заключенный с ним трудовой договор аннулируется. Аннулирование договора оформляется приказом работодателя.

4.3 Необоснованный отказ в приеме на работу запрещается. По требованию лица, которому было отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан в трёхдневный срок сообщить причину отказа в письменной форме.

4.4 При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе по правилам статей 70 и 71 ТК РФ.

В случае неудовлетворительного результата испытания работник может быть уволен по инициативе работодателя с указанием (в письменном уведомлении об увольнении) причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытания.

Условие об испытании фиксируется в письменном трудовом договоре, в противном случае работник считается принятым без испытания.

Продление (пересмотр) испытательного срока, согласованного при заключении трудового договора, в том числе по желанию работника или по соглашению сторон, не допускается. Увольнение работника по результатам испытания может быть обжаловано в судебном порядке по мотивам нарушения правил его применения, а также по существу.

4.5 Лица, поступающие на работу в школу, подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию в случаях, предусмотренных законодательством РФ об образовании и охране здоровья населения.

4.6 По общему правилу лицо, поступающее на работу в школу предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
  - документы воинского учета для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
  - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки.
- Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, кроме предусмотренных законом.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем. Правила оформления, хранения и выдачи трудовых книжек работникам определяется ст.62,

66, 165 и 234 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003г. №225 «О трудовых книжках».

Прием на работу без предъявления указанных документов или документов, их заменяющих, не допускается.

4.7 Прием на работу оформляется приказом директора, который объявляется работнику под расписку. В приказе указывается наименование должности (работы) в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, должностей служащих, штатным расписанием и условия оплаты труда в соответствии с действующими тарифными правилами, локальными положениями, трудовым договором. При оформлении трудовых правоотношений с работниками школа применяет типовые формы распорядительных документов по кадровому составу, утвержденные постановлением Госкомстата России.

При приеме на работу, а также в период действия трудового договора работодатель (уполномоченные им лица, службы) обязан знакомить работников с действующими в школе коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными и индивидуальными правовыми актами, относящимися к их профессиональной и иной деятельности. Уполномоченные руководители (должностные лица) также обязаны:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями работы и оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- провести обучение, проинструктировать, проверить знания работников по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране, при необходимости провести стажировку, аттестацию (проверку знаний, навыков работы) по охране труда при работе с источниками повышенной опасности, а также в иных установленных законом случаях.

4.8 Школа вправе принимать работников на условиях срочного трудового договора с соблюдением общих правил, установленных ст.57, 58, 59 ТК РФ.

4.9 Работникам школы разрешается работа по совместительству в установленном законом порядке. Специальные правила работы по совместительству научно-педагогических работников учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования определяются федеральным законодательством.

Работники школы в свободное от основной работы время имеют право выполнять работы научного характера и оказывать образовательные услуги по гражданско-правовым договорам, в том числе и со школой. Указанная работа не регламентируется трудовым законодательством и настоящими Правилами.

4.10 На всех работников, проработавших свыше 5 дней заводятся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Лицам, работающим в школе на условиях почасовой оплаты, трудовая книжка ведется .при условии, если данная работа является основной.

4.11 Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям и в порядке, предусмотренном законодательством РФ (ст.6, 77, 81, 83 и др. ТК РФ). При прекращении трудовых отношений по основаниям, указанным в ст.77 ТК РФ, кроме пунктов 4 и 10 настоящей статьи, запись оснований увольнения в приказе и трудовой книжке оформляется со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя увольнение оформляется со ссылкой на статью 81 ТК РФ. Увольнение работников по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, оформляется в соответствии с основаниями статьи 83 ТК РФ. Расторжение трудового договора с работниками школы (руководители, заместители руководителей и др.) оформляется со ссылкой на соответствующие специальные нормы ТК РФ и иных законов РФ.

4.12 Кроме того, педагогические работники могут быть уволены по инициативе работодателя (ст.336 ТК РФ) по следующим специальным основаниям:

1). Повторное в течение одного года грубое нарушение устава школы (применяется независимо от наличия у работника дисциплинарных взысканий за предшествующие нарушения).

2). Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

4.13 Прекращение трудового договора оформляется приказом директора. В день увольнения специалист по кадрам обязан выдать уволенному работнику его трудовую книжку с внесением в неё записи об основании увольнения в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы. Задержка трудовой книжки работника при увольнении не допускается.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1 В школе устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

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

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

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

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

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

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

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

В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительское собрание - полутора часов, собрание школьников - одного часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до полутора часов.

5.7 Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещениях школы.

5.8 Посторонним лицам запрещается присутствовать на уроках без согласования с



администрацией школы. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

5.9 Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.10 В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.
- распитие спиртных напитков, употребление токсических и наркотических веществ;
- употребление нецензурной лексики и иное антиобщественное поведение.

## **6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.**

6.1. К работникам школы добросовестно исполняющим трудовые обязанности, применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выплаты стимулирующего характера;
- награждение почетной грамотой;

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники школы представляются к наградам, установленным законодательством Российской Федерации.

6.3. Сведения о поощрениях, относящихся в соответствии с действующими нормативными правилами к категории наград вносятся в трудовую книжку работника (ст.66 ТК РФ). Поощрительная премия и премии, обусловленные системой оплаты труда, в трудовой книжке не отражаются.

6.4. Примененные к работнику школы меры поощрения учитываются при предоставлении данному работнику других предусмотренных законом, коллективным договором льгот и гарантий без ограничения сроком давности.

## **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, либо небрежности работника, возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрацией школы применяются следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделённым правом приема и увольнения данного работника.

7.3. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения дисциплины.

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

7.5. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.6. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся

дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор школы в праве снять взыскание досрочно по ходатайству непосредственного руководителя, трудового коллектива или самого работника, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.7 Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнения в связи с аморальным поступком и применением мер физического или психического насилия производится без согласования с профсоюзным органом.

## **8. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ ШКОЛЫ.**

8.1 Ответственность за благоустройство в учебных помещениях (наличие мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несут директор и зам. директора по административно-хозяйственной части.

За исправность оборудования в лабораториях и кабинетах и за готовность учебных пособий к занятиям отвечают заведующие соответствующих кабинетов.

8.2 Директор обязан обеспечить охрану школы, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и бытовых помещениях.

Охрана здания, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом директора на определенных лиц административно-хозяйственного персонала и руководителей школы.

В праздничные и выходные дни; а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях школы может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.

8.3 Настоящие Правила вывешиваются в школе на удобном для их обозрения месте.

Утверждаю  
директор МБОУ СОШ № 14 «Зеленый шум»  
\_\_\_\_\_ А.Г. Давыдова  
Приказ № 01/10 от 12.01.2015

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 14 «ЗЕЛЕНЫЙ ШУМ»  
г.ВОЛЖСКОГО ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 «Зеленый шум» г. Волжского Волгоградской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Городским Положением «Об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области» от 26.12.2014 № 116-ВГД и призвано обеспечить соблюдение законодательства в области оплаты труда и эффективность использования финансовых ресурсов, направленных на формирование фонда оплаты труда работников, материального стимулирования повышения качества образования и унификацию методов стимулирования

1.2. Положение включает:

- общие условия и размеры оплаты труда работников учреждения;
  - базовые размеры окладов (ставки) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее ПКГ);
  - размеры базовых окладов специалистов по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
  - размеры повышающих коэффициентов к окладам (базовым окладам);
  - перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера;
  - условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения;
  - показатели и порядок отнесения учреждения к группе оплаты труда руководителя.
- Для целей применения условий настоящего Положения используются понятия:
- базовый оклад (ставка);
  - должностной оклад учителя;
  - должностной оклад руководителя, его заместителей и главных специалистов, – далее по тексту – оклад.

1.3. Цели Положения:

- повышение качества услуг за счет усиления мотивации работников учреждения;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на образование и молодежную политику;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников;

- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;  
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с данным Положением.

1.5. Фонд оплаты труда учреждения утверждается управлением образования и молодежной политики администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области в соответствии с действующим законодательством. В фонд оплаты труда учреждения включаются средства финансового обеспечения, полученного в виде субсидий на исполнение муниципального задания, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности. Объем средств на выплату стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Размер месячной заработной платы работников учреждения определяется исходя из установленного базового оклада (базового, должностного оклада), тарифных ставок по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Базовые оклады работников учреждения (**приложение № 1**) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (**от 06.08.2007 № 526** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», **от 05.05.2008 № 216н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», **от 29.05.2008 № 248н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», **от 29.05.2008 № 247н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»).

2.2. Размеры окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

2.3. При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального **законодательства** о минимальном размере оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже **минимального размера оплаты труда**, работнику производится доплата до **минимального размера оплаты труда**.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждений, и **минимальным размером оплаты труда**.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.4. К окладам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и за наличие звания в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

2.5. Установление повышающих коэффициентов производится с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоения категории, звания), но не ранее вступления в силу настоящего Положения.

Педагогическим работникам учреждений по основному месту работы в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной на 31 декабря 2012 года. Включение указанной компенсации образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат. При повышении базовых окладов (ставок) заработной платы размер ежемесячной денежной компенсации не индексируется.

2.6. Премии и стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении от оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию и за наличие звания в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для работников определена в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними.

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

2.8. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм только для выполнения преподавательской работы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.9. Нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее учебные занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час». При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

2.10. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.11. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1–4-х классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры, учителям-специалистам.

Учителям общеобразовательных учреждений, 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 оклада, 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.

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

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

2.12. Работники из числа административно-управленческого персонала, а также руководители физического воспитания, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.13. Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, педагоги-организаторы школ могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 2 часов в день (12 часов в неделю, 480 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.14. В случаях когда указанные выше работники получают по основной работе 0,5 должностного оклада, им разрешается вести преподавательскую работу в среднем не более 18 часов в неделю.

2.15. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

2.16. Установленная месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.17. Оплата труда учителей за:

- часы учебных занятий при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам;

- индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения;

- обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице;

- индивидуально-групповые занятия;

- часы компонента учебного плана образовательного учреждения –

производится из расчета базового оклада (ставки), с учетом повышающего коэффициента, указанного в **приложении № 2** к настоящему Положению.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.18. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом 4** настоящего Положения.

2.19. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные **разделом 5** настоящего Положения.

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

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

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников продолжительностью не более двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работники управления образования и молодежной политики администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
- часов компонента учебного плана образовательного учреждения
- приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада педагогического работника, с учетом повышающего коэффициента, указанного в **приложении № 2** к настоящему Положению, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

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 учителя (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.

3.2. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;



- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
- выплата ежемесячной денежной компенсации за книгоиздательскую продукцию.

4.2. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со **статьей 147** Трудового кодекса Российской Федерации. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах. Выплата устанавливается с учетом оценки специальных условий труда. Перечень конкретных работ, рабочих профессий и размеры доплат утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Доплата устанавливается к базовому окладу.

Работодатель принимает меры по проведению оценки специальных условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам оценки специальных условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной доплаты не производится.

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

4.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время в соответствии со **ст. 154** Трудового кодекса Российской Федерации и **постановлением** Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных **пунктами 5.2–5.7** настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на:

- отраслевые надбавки;
- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавки за компетентность;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. Отраслевые надбавки могут рассчитываться в процентном отношении от базового оклада, от должностного оклада учителя, от количества часов работы в классах и группах специального назначения, с учетом повышающих коэффициентов, отраженных в **приложении № 2** к настоящему Положению, а также в абсолютной величине.

От базового оклада рассчитываются надбавки:

- 1) учителям за классное руководство пропорционально наполняемости класса:
  - в образовательных учреждениях – до 30 процентов;
- 2) учителям за заведование учебным кабинетом;
- 3) за организацию внеклассной работы учителям физкультуры и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

4) учителям за работу с обучающимися вне урока;

5) за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

От должностного оклада учителя, от количества часов работы в классах и группах специального назначения рассчитываются надбавки:

- молодым специалистам;
- учителям за проверку тетрадей – до 20 процентов;
- за обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице, – 20 процентов;
- за обучение детей в общеобразовательных школах (классах) с углубленным изучением отдельных предметов или изучением предметов на профильном уровне – 15 процентов;
- за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, – 20 процентов.

В абсолютной величине рассчитываются надбавки:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей (в месяц);
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей (в месяц).

5.4. Перечень критериев стимулирующих выплат приведен в **приложении № 3** к настоящему Положению.

5.5 Надбавки работникам образовательного учреждения за компетентность устанавливаются на основании принятой в учреждении методики с учетом рекомендаций вышестоящих отраслевых организаций (Приложение № 5)

5.6. С целью поощрения работников в пределах фонда оплаты труда в учреждении производится выплата премий по итогам работы за месяц.

По результатам работы учреждения за год при наличии экономии фонда оплаты труда производится выплата премий разового характера.

Конкретный размер премии устанавливается приказом руководителя в соответствии с локальным актом учреждения.

При премировании по итогам работы за определенный период учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.7. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда за счет экономии фонда оплаты труда.

При единовременном премировании за выполнение особо важных и срочных работ учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.8. В целях социальной защищенности работников муниципальных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива

в пределах утвержденного фонда оплаты труда применяется премирование работников муниципальных учреждений одновременно в размере до одного должностного оклада:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);
- в связи с выходом на пенсию;
- при объявлении благодарности по результатам работы;
- в связи с профессиональными праздниками.

5.9. Размеры доплат и надбавок работников максимальными размерами не ограничиваются.

## **6. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера**

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

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый настоящим Положением, трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, непосредственно обеспечивающему выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, с учетом повышающих коэффициентов по следующей формуле:

$$\text{Дор} = \text{БОр} \times \text{А} \times \text{К4},$$

где:

Дор – должностной оклад руководителя учреждения;

БОр (базовый оклад руководителя) – средняя величина заработной платы основного персонала, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

А – повышающий коэффициент кратности по группе оплаты труда руководителей учреждения;

К4 – повышающий коэффициент, отраженный в **приложении № 2** к настоящему Положению.

Должностной оклад заместителей и главного бухгалтера определяется ежегодно по следующей формуле:

$$\text{Дор1} = \text{БОр} \times \text{А} \times \text{К4} \times \text{Пк},$$

где:

Дор1 – должностной оклад заместителей и главного бухгалтера;

БОр (базовый оклад руководителя) – средняя величина заработной платы основного персонала, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

А – повышающий коэффициент кратности по группе оплаты труда руководителей учреждения;

К4 – повышающий коэффициент, отраженный в **приложении № 2** к настоящему Положению;

Пк – персональный коэффициент заместителя руководителя и главного бухгалтера.

Значение персонального коэффициента для заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется в приказе по учреждению в пределах 0,5–0,9.

Группа по оплате труда руководителя устанавливается управлением образования и молодежной политики администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области на учебный год в соответствии с **приложением № 4** к настоящему Положению.

Значения повышающего коэффициента кратности по группе оплаты труда руководителей учреждения:

1-я группа – 2,0;

2-я группа – 1,8;

3-я группа – 1,6;

4-я группа – 1,4.

6.3. В срок до 15 января руководители муниципальных учреждений представляют в структурное подразделение администрации с правами юридического лица, осуществляющее права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с руководителями муниципальных учреждений, ежегодную справку об исчислении средней заработной платы работников основного персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, его заместителям и главного бухгалтера.

По результатам проведенных расчетов средней заработной платы работников основного персонала учреждения в случае её увеличения по сравнению с предыдущим периодом, в трудовой договор руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера вносится изменение в части увеличения размера должностного оклада.

6.4. При индексации базовых окладов (ставок) работников заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера не индексируется.

6.5. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

6.6. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

6.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа начальника управления образования и молодежной политики администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем. Порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются ежегодно учредителем на основании предложений управления образования и молодежной политики.

6.8. Премирование руководителя учреждения единовременно может производиться в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

- в связи с выполнением работ на основании приказа начальника управления образования и молодежной политики.

Общий размер стимулирующих выплат руководителя не должен превышать 100 процентов в месяц от базового оклада, не включая единовременных выплат. Единовременное премирование производится в размере не более одного базового оклада при условии наличия экономии фонда оплаты труда учреждений.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений.

6.9. Руководитель, его заместители могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год).

## **7. Распределение фонда оплаты труда**

7.1. Нормативы расходов на оплату труда педагогических работников и на оплату труда прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего) общеобразовательных учреждений устанавливаются в размере не менее 70 и 30 процентов соответственно от общего фонда оплаты труда работников

общеобразовательного учреждения (без учета расходов на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников для доведения средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений до средней заработной платы в Волгоградской области).

7.2. Фонд оплаты труда педагогических работников состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТоу – фонд оплаты труда педагогических работников;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, включая компенсационные выплаты;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТп.н} + \text{ФОТп.пр}$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТп.н – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

ФОТп.пр – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} - \text{ФОТб},$$

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников учреждения;

ФОТоу – фонд оплаты труда педагогических работников учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников.

7.3. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, определяется по формуле:

$$\text{ФОТп.н} = \text{ФОТб} \times n,$$

где:

ФОТп.н – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников учреждения;

n – доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение в базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

7.4. Фонд оплаты труда прочего персонала состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТоу – фонд оплаты труда прочего персонала;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала, включая компенсационные выплаты;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

Базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп и оп},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала;

ФОТауп – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;  
ФОТувп и оп – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда прочего персонала учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} - \text{ФОТб}$$

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда прочего персонала учреждения;

ФОТоу – фонд оплаты труда прочего персонала учреждения;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

7.5. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

7.6. Экономия базовой части фонда оплаты труда может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.7. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

## **8. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении (школе)**

8.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица – стоимость 1 ученико-часа.

Стоимость 1 ученико-часа – это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом данного общеобразовательного учреждения.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

8.2. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{уч}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11}) \times 52}$$

где:

C<sub>уч</sub> – стоимость 1 ученико-часа;

ФОТ<sub>аз</sub> – фонд оплаты труда аудиторной занятости;

a<sub>1</sub>, a<sub>2</sub>, a<sub>3</sub>...a<sub>11</sub> – количество обучающихся соответственно в первых, вторых, третьих...одиннадцатых классах данного образовательного учреждения;

v<sub>1</sub>, v<sub>2</sub>, v<sub>3</sub>...v<sub>11</sub> – недельное количество часов по учебному плану соответственно в первом, втором, третьем...одиннадцатом классе;

52 – количество недель в календарном году.

8.3. Фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, состоит из общей части и специальной части:

$$\text{ФОТ}_{\text{п.н}} = \text{ФОТо} + \text{ФОТ}_{\text{сп}},$$

где:

ФОТ п.н – фонд оплаты труда педагогических работников;

ФОТо – общая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ<sub>сп</sub> – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников.

8.4. Объем специальной части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, определяется по формуле:

$\text{ФОТ сп} = \text{ФОТ п} \times \text{сп}$ ,

где:

ФОТ сп – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ п – фонд оплаты труда педагогических работников;

сп – доля специальной части фонда оплаты труда педагогических работников.

Значение «сп» устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно и закрепляется в локальном акте учреждения.

8.5. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, состоит из двух частей:

$\text{ФОТ о} = \text{ФОТ аз} + \text{ФОТ нз}$ ,

где:

ФОТ о – общая часть фонда оплаты труда;

ФОТ аз – фонд оплаты труда аудиторной занятости;

ФОТ нз – фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Соотношение фондов оплаты труда аудиторной и неаудиторной занятости и порядок распределения фонда оплаты труда неаудиторной занятости определяются самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы и закрепляется в локальном акте учреждения.

8.6. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

8.7. Из фонда неаудиторной занятости осуществляются доплаты учителям за работу непосредственно с обучающимися вне урока:

- работа с отстающими;
- работа с одаренными;
- проектная деятельность;
- экскурсии предметной и межпредметной направленности;
- организация сетевых курсов;
- другая работа учителя с учащимися вне урока

8.8. Из специальной части производятся выплаты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога.

Выплата за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения может вводиться в следующих случаях:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме Единого государственного экзамена и других форм независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагогического работника, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания преподаваемого предмета, наличие большого количества информационных источников (литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- дополнительная нагрузка педагогического работника, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

8.9. Общая и специальная части фонда оплаты труда, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося данного общеобразовательного учреждения с учетом повышающих коэффициентов.

8.10. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка учеников не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

## **9. Условия оплаты труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (учителей), в общеобразовательном учреждении (школе)**

9.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (учителей), рассчитывается по формуле:

$$O_{п.н} = O + D_{1-N} + D_{нз} + D_{сп},$$

где:

$O_{п.н}$  – заработная плата педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (учителей);

$O$  – оклад учителя;

$D_{1-N}$  – доплаты и надбавки;

$D_{нз}$  – доплата за неаудиторную занятость;

$D_{сп}$  – доплата из специальной части ФОТ.

9.2. Оклад педагогических работников, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение (учителей), рассчитывается по формуле:

$$O = C_{уч} \times U \times Ч_{аз} \times K \times K_4,$$

где:

$O$  – оклад учителя;

$C_{уч}$  – стоимость 1 ученико-часа;

$U$  – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Ч_{аз}$  – количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе в месяц;

$K = K_1$  или  $K_2$  или  $K_3$ ,

где:

$K_1, K_2, K_3$  – повышающий коэффициент за квалификационную категорию, отраженный в **приложении № 2** к настоящему Положению;

$K_4$  – повышающий коэффициент за почетное звание, отраженный в **приложении № 2** к настоящему Положению.

9.3. Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

9.4. Стоимость 1 ученико-часа устанавливается образовательным учреждением самостоятельно в пределах общей части фонда оплаты труда.

9.5. К стоимости 1 ученико-часа стандартной бюджетной образовательной услуги применяется повышающий коэффициент 2 за деление на подгруппы при расчете заработной платы учителям иностранного языка, технологии и физической культуры (10-е, 11-е классы),



физики, химии, информатики и ИКТ (в части практических занятий) за группу до 13 человек (неделящийся класс менее 25 человек считается группой), за каждого последующего учащегося коэффициент не применяется.

9.6. Возможно деление на подгруппы обучающихся по предметам химия, биология, физика и математика на профильном и базовом уровнях в 10-х, 11-х классах, а также в отдельных случаях в классах с наполняемостью менее 25 чел. по иностранному языку (во 2-11 классах), технологии (в 5-9 классах), определяемое приказом директора. В данном случае к стоимости 1 ученико-часа стандартной бюджетной образовательной услуги применяется повышающий коэффициент 2 за деление на подгруппы при расчете заработной платы учителям за группу до 13 человек за каждого последующего учащегося коэффициент не применяется.

9.7. Конкретный перечень работников, оплата которых может повышаться на коэффициенты 1,15–1,2, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

9.8. Доплата за внеурочную занятость педагогическим работникам рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно и направляется на оплату работы учителя с учащимися вне урока.

9.9. Доплата из специальной части фонда оплаты труда рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

## **10. Условия оплаты труда прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

10.1. Оплата труда прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором с работодателем.

10.2. Оплата труда прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя:

- базовый оклад (ставка);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

10.3. Базовые оклады прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются работодателем в соответствии с квалификационным уровнем согласно **приложению № 1**.

10.4. Заработная плата прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = О д \times N + Д к + Д 1-N,$$

где:

ЗП – заработная плата работника;

О д – базовый оклад (ставка) работника согласно **приложению № 1**, с учетом повышающих коэффициентов (**приложение № 2**);

N – объем выполняемой нагрузки (количество ставок);

Д к – компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения;

Д 1-N – стимулирующие доплаты и надбавки, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

## 11. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.

11.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения определяется как:

$$\text{ФОТ ст} = \text{ФОТ ст(п)} + \text{ФОТ ст(к)} + \text{ФОТ ст(ауп)} + \text{ФОТ ст(м)},$$

где:

ФОТ ст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ ст(у) - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты учителям (на определенный срок);

ФОТ ст(к) - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты прочим педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (на определенный срок);

ФОТ ст(ауп) - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу (на определенный срок);

ФОТ ст(м) - средства, предусмотренные на ежемесячные стимулирующие выплаты работникам.

11.2. Стимулирующие выплаты за компетентность педагогическим работникам учреждения (учителям, педагогам-организаторам, педагогам-психологам и другим категориям педагогических работников) устанавливаются в прямой зависимости от результативности и качества их труда, выражающихся в показателях проявления компетентности педагогического работника. Порядок оценки профессиональных компетенций педагогических работников определен в Приложении № 4 к данному Положению.

11.3. Расчет стимулирующих выплат за компетентность педагогическим работникам учреждения (как работающим на постоянной основе, так и совместителям) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября по сумме показателей проявления компетентности педагогического работника за предыдущий учебный год с учетом педагогической нагрузки и средних показателей наполняемости классов по общеобразовательному учреждению. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

11.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе устанавливаются в прямой зависимости от уровня компетентности учителей, наполняемости классов, удовлетворенности качеством образования родителей и условиями труда учителей.

11.5. Стимулирующие выплаты оставшимся категориям работников образовательных учреждений устанавливаются в прямой зависимости от результативности и качества выполнения ими своих должностных обязанностей.

11.6. Расчет стимулирующих выплат оставшимся категориям работников образовательных учреждений (как работающих на постоянной основе, так и совместителей) производится один раз в год по состоянию на 1 сентября в процентном отношении от базового оклада или устанавливается в абсолютной величине.

11.7. Ежемесячные стимулирующие надбавки работникам устанавливаются приказом директора.

### КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ И СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ИМ ДОЛЖНОСТИ.

Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	5948
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	6229
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-логопед	6513

6. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1 квалификационный уровень	Лаборант; техник всех специальностей без категории;	4317
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4533
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой	4749
4 квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное	4964

	наименование «ведущий»	
--	------------------------	--

7. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1 квалификационный уровень	Инженер всех специальностей; бухгалтер; экономист; специалист по кадрам, программист;	5768
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6634
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	6660

8. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
	секретарь учебной части	4136

10. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник, сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию здания;	3957
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ	4155

уровень	по профессии с производным наименованием «старший»	
---------	---	--

14.Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1 квалификационный уровень	библиотекарь;	4317

Директор

А. Г. Давыдова

**Перечень  
повышающих коэффициентов (К) к базовому окладу педагогических  
работников, прочих педагогических работников и учебно-  
вспомогательного персонала, заместителей руководителей**

№ п/п	Наименование надбавки	Повышающий коэффициент к окладу	Наименование повышающего коэффициента
1.	За вторую квалификационную категорию	1,05	К1
2.	За первую квалификационную категорию	1,15	К2
3.	За высшую квалификационную категорию	1,3	К3
4.	За почетное звание	1,1	К4

Директор

А. Г. Давыдова

## **Перечень критериев стимулирующих надбавок**

### 1. Надбавки за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ:

- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований различного уровня;
- участие в инновационной деятельности;
- ведение опытной и экспериментальной работы;
- разработка и реализация авторских программ;
- выполнение программ на профильном уровне;
- подготовка и проведение внеклассных мероприятий в масштабах учреждения и города;
- использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий;
- участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и проведение оздоровительных мероприятий;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности;
- снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- снижение частоты обоснованных обращений обучающихся и воспитанников, родителей, педагогов, воспитателей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- образцовое содержание кабинета;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел);
- организация предпрофильного и профильного обучения;
- выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением;
- высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в учреждении;
- сохранение контингента обучающихся;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

- высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений;
- результативность работы по привлечению внебюджетных средств;
- систематизация бюджетного учета;
- применение в работе новых компьютерных программ;
- учет внебюджетной деятельности;
- своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности;
- систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности;
- отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов;
- результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей;
- работа с детьми, оставшимися без попечения родителей;
- высокая читательская активность обучающихся;
- организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра;
- планирование комплектования библиотечного фонда;
- проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН;
- содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее;
- организация досуговой деятельности с детьми-инвалидами;
- сопровождение деятельности молодежных творческих объединений учреждения;
- организация участия сопровождаемых молодежных объединений учреждения в конкурсах различного уровня;
- непосредственное участие в реализации целевых программ различного уровня;

Директор

А. Г. Давыдова



## Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

### 1. Объемные показатели деятельности учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), количество занимающихся детей, наличие помещений в оперативном управлении, сменность работы, выполнение работы по реализации федеральных программ, многопрофильность учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

#### Показатели деятельности образовательных учреждений

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в образовательном учреждении	За каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости школы по классам или наполняемости классов по количеству обучающихся в образовательных учреждениях	За каждые 50 человек или 2 класса	15
3.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию:	
		первую	0,5
		высшую	1
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной	За каждый вид	До 15

	площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
6.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, бани, столовой	За каждый вид	До 15
7.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га или при орошаемом земледелии 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
8.	Наличие в общеобразовательных учреждениях обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
9.	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	За каждого обучающегося	1
17.	Развитие и поддержка школьных музеев	За каждую единицу	До 20

1.3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше объемных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Сумма баллов для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Учреждения начального и среднего профессионального образования, общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	от 301 до 400	до 300	-
2.	Оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
3.	Школы и другие общеобразовательные	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

	учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, оздоровительные лагеря, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные учреждения				
4.	Учреждения молодежной политики	свыше 1200	от 1001 до 1200	от 801 до 1000	до 800

## **2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента кратности при определении должностного оклада**

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается управлением образования и молодежной политики администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области на год и определяется в порядке, установленном Положением, по показателям на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения на начало учебного года, а по учреждениям молодежной политики на начало календарного года.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, базовый оклад определяется исходя из среднемесячной величины заработной платы основного персонала в целом по отрасли.

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

- по учреждениям дополнительного образования детей – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом обучающиеся в списочном составе учреждений дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках (секциях, группах), учитываются один раз;

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

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

**Пункт 1** таблицы объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

2.4. Численность граждан, с которыми работают учреждения молодежной политики, определяется количественным составом с расшифровкой форм работы на 1 января текущего года.

2.5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Директор

А.Г. Давыдова

---