



Утверждаю  
Директор МБОУ СОШ №16  
И.В.Мазовка

Согласовано:  
Председатель ПК МБОУ СОШ № 16  
*И.А.Гисматулина*  
« 10 » 04 2020 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 16

С 26.06.2020 по 25.06.2023

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

Регистрационный № 14091/20-1591 от 14.09.2020 г.

Заместитель министра

\_\_\_\_\_ А.А.Харашян

г. Багайск  
2020 г.

## Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы № 16, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением между Администрацией Ростовской области, Федерацией Профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области на 2011-2013 годы, Региональным отраслевым соглашением между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2011-2013 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Гисматулиной И.А.; работодатель в лице его представителя – директора МБОУ СОШ № 16 Мазовка И.В..

1.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)

1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, а также другие формы.

## **II. Трудовой договор**

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

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в зависимости от должности или специальности педагогического работника устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

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

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

2.6. 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 администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.1. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года,

предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.1. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК

РФ.

**3.3.6.** В соответствии с Положением от 07.04.2014г. №276 «Об установлении порядка проведения аттестации педагогических работников организацией осуществляющей педагогическую деятельность» готовить для проведения аттестации педагогического работника представление, содержащее мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалифицированной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.1. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года .

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами детских дошкольных учреждений.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, (приказ Министерства РФ от 22.12.2014г №1601).

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего

перерывов между занятиями.

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

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

    Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.2. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 тк рф).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году(ст.128 ТК РФ);

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;

- для проводов детей в армию -5 календарных дней.

В иных случаях предусмотренным действующим законодательством.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке установленным Министерством образования РФ (п.4 ст.47 273-ФЗ). Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные данным Порядком, определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения.

5.1. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ). Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

5.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется с учетом ЕТКС работ и профессий рабочих и ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», государственный гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 ТК РФ, включая величину минимального размера оплаты труда в РФ, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения профсоюза и в соответствии с Постановлением Администрации города Батайска от 28.12.12г №3482 «О системе оплаты труда работникам муниципального учреждения г. Батайска».

6.2. Размеры ставок заработной платы рабочих, должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Постановлением Администрации города Батайска от 28.12.12г №3482 «О системе оплаты труда работникам муниципального учреждения г. Батайска» и конкретизированной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера, включающих в себя выплаты в виде надбавок и повышающих коэффициентов, в том числе:
  - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
  - за квалификацию;
  - за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей;
  - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о присуждении ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.ст. 157, 234 ТК РФ.

6.7.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере  $\frac{1}{300}$  действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

7.3. Оказывает материальную помощь работникам учреждения из бюджетных средств в соответствии с Положением об оплате труда / Положением о порядке предоставления материальной помощи работникам

учреждения (2% бюджетных средств).

7.4. Обеспечивает первоочередное предоставление малообеспеченным работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях с 50% скидкой по оплате за их содержание (Решение Батайской городской Думы от 29.05.2003 года № 140).

7.1. Организует в учреждении общественное место для приема пищи.

7.2. Оказывает из внебюджетных средств материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным по согласованию профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест (ст. 351.3 ТК) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

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

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

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

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

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 тк рф).

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

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

8.1. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

8.4. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.10. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе

или профсоюзной деятельностью.

9.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы

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

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, средств полученных от приносящей доход деятельности и иных средств учреждения.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в

том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

     Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

     Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

     Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

     Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

     Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

     Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

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

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению

настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в течение календарного года.

11.1. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

     Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

     Переговоры по заключению нового коллективного договора будут

начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

## **Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение о премировании работников учреждения.
4. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры.
5. Форма расчетного листка.
6. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
7. Соглашение по охране труда.
8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
9. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда.

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель ПК

Директор МБОУ СОШ № 16

\_\_\_\_\_ Гисматулина И.А

\_\_\_\_\_ И.В. Мазовка

## **1. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 16**

### **1.6. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 16 (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 16.
2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, решением Батайской городской Думы от 30.10.2008 г. № 299 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» и на основании Постановления Администрации города Батайска от 20.01.2017 № 53 « Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, казенных образовательных учреждений города Батайска, работников муниципальных учреждений города Батайска, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, работников муниципального бюджетного учреждения «Общежития педагогических работников города Батайска» с целью:
  - усиления зависимости оплаты труда от сложности работы, а также от показателей и результатов деятельности образовательного учреждения;
  - повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
3. Положение включает в себя:
  - 7.5. порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
  - 7.6. порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
  - 7.7. порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
  - 7.8. условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
  - 7.9. особенности условий оплаты труда педагогических работников;
  - 7.10. другие вопросы оплаты труда.
4. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 16, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников.
5. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее –

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

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

6. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

7. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
8. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

### 1.7. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

1. В соответствии со статьей 2 Решения Батайской городской Думы от 30.10.2008 № 299 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений»:
  - должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
  - ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
2. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 16, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.
3. Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.
4. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.
5. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты

по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются отраслевым (функциональным) органом Администрации города Батайска, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных учреждений.

6. Установление должностных окладов, ставок заработной платы:

 Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размер должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально квалификационным группам по должностям педагогических работников:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Наименование должностей	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
	ПКГ должностей педагогических работников		
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7 532
2.	3 квалификационный уровень	педагог-психолог; методист	7 900
3.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед	8 289

 Размер должностных окладов по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалифицированные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
	Заведующий библиотекой	7 725

 Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе [ПКГ](#) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам по должностям работников культуры.

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	Библиотекарь II категории	6356

 Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и

служащих устанавливаются на основе [ПКГ](#) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ по общеотраслевым должностям специалистов и служащих .

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя;	4994
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	программист	5771
	3-й квалификационный уровень	бухгалтер	6356

 Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд	Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	3730

## 1.8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Работникам МБОУ СОШ № 16 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с

учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим положением), устанавливаемой в соответствии с подпунктом 4.9.1 пункта 4.9 раздела 4 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаются в форме доплат к должностным окладам (ставка заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы.

3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) ТК РФ.

  Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](#) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](#) условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.), устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

  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 в соответствии со [статьей 151](#) ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

  В соответствии со [статьей 152](#) ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем

в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

 В соответствии со [статьей 154](#) ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

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

 Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы ( группы) с обучающимися (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):  руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя  педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание муниципальных услуг обучающимся в таких классах (группах, пунктах)	15  20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения):	

	педагогические работники	20
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения:	
	педагогические работники	20

Примечание к п. 3.4.5: Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам МБОУ СОШ № 16 устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1.	Учителям- за классное руководство (руководство группой): 1 – 4 классов 5 – 11 классов	10 15
2.	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей	15
3.	Учителям, преподавателям- за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике изо, физике, химии, биологии, географии	20 15 10
4.	иностранным языку, истории, обществознанию, информатике	5
4.	Педагогическим работникам- за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими:	10
5.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками, музеями.	10
6.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководство комиссиями(консилиума, объединения) секретарь комиссии(консилиума, объединения)	до 20 до 15
7.	Работникам учреждения за - работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку	10

	экспертного заключения	
8.	Работникам учреждения – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
9.	Учителям, преподавателям - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских	25
10.	Педагогическим работникам - ответственным за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
12.	Работникам учреждения- за ведение делопроизводства	20
13.	Работникам учреждения, в том числе библиотекарям- за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения.	10
		10
14.	Работникам, ответственным за организацию питания.	15
15.	Педагогическим работникам и иным работникам учреждения, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации в форме основного государственного экзамена и государственного выпускного экзамена; работники учреждений (за исключением педагогических работников), участвующие в проведении государственной итоговой аттестации в форме единого государственного экзамена, – за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации:  руководитель пункта проведения экзамена	1,8
		1,2
		0,6

Примечания к подпункту 3.4.6:

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 25 человек:

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) устанавливается:

педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и

профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) и ГИА по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (далее – ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (далее – ППЭ);

работникам МБОУ СОШ № 16 (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в ППЭ.

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

3.4.6.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4.6.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать 20 процентов планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории.

3.4.7. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования в форме ЕГЭ в ППЭ, на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ и составляет:

руководителю ППЭ – 1,8 процента;

организатору ППЭ и техническому специалисту по работе с программным обеспечением, оказывающему информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ, – 1,2 процента;

ассистенту, оказывающему необходимую техническую помощь обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам и инвалидам, – 0,6 процента.

5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

### 1.9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Работникам МБОУ СОШ № 16 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
  - за интенсивность и высокие результаты работы;
  - за качество выполняемых работ;
  - за выслугу лет;
  - премиальные выплаты по итогам работы.
  - иные выплаты стимулирующего характера.
2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.
3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.
4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

📁👤 Педагогическим работникам МБОУ СОШ № 16 – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя МБОУ СОШ № 16.

4.4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие надбавки к должностным окладам за высокие результаты работы :

№№ пп	Перечень учреждений	Категории работающих, которым устанавливаются надбавки к должностным окладам	Размер надбавки (процентов)
1.	углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	Руководителю учреждения (структурных подразделений); заместители руководителей из числа педагогических работников; педагогические работники, реализующие программы углубленного изучения отдельных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	15

Примечания к п. 4.4.2. надбавки к должностным окладам работников учреждения

(структурных подразделений) за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам надбавки устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителю, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Управлением образования города Батайска, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в

учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются МБОУ СОШ № 16 самостоятельно и фиксируются в соответствующем локальном акте.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и так далее.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования города Батайска, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала МБОУ СОШ № 16, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

1. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с подпунктами 4.9.1 пункта 4.9 раздела 4 настоящего положения при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

2. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении

педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.10.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

3. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение

которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

### **7.3. Условия оплаты труда руководителя МБОУ СОШ № 16, заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

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

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится Управлением образования по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по установленным объемным показателям.

Размер должностного оклада руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	14370

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера установлен на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУ СОШ № 16 осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего положения.

5.4. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#) настоящего положения.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять в учреждении педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда руководителя учреждения заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образования.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю, заместителям руководителя и

главному бухгалтеру МБОУ СОШ № 16 устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается приказом Управления образования в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения:

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению Управления образования города Батайска, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель МБОУ СОШ № 16.

5.6.6. За руководителем учреждения, находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

#### **7.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями [приказа](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.
2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждением в порядке, установленном

приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждением в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками МБОУ СОШ № 16, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых МБОУ СОШ № 16 является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

1. Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

2. В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых МБОУ СОШ № 16 является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 4.1.7.1 пункта 4.1 раздела 4 настоящего положения, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим положением, включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.
5. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

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

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

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе

тарификации.

При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы,  
 выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,  
 выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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);

8. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше двух месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

#### **1.4. Другие вопросы оплаты труда**

1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания с Управлением образования города Батайска
2. К административно-управленческому персоналу МБОУ СОШ № 16 относятся:
  - директор;
  - заместитель директора по УВР;
  - заместитель директора по ВР
  - заместитель директора по АХЧ;
  - заместитель директора по безопасности;
  - главный бухгалтер;
  - заведующий библиотекой;
  - бухгалтер;
  - секретарь - руководителя
  - программист.
3. Работникам МБОУ СОШ № 16 может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

10.8. руководителю учреждения – Управлением образования города Батайска, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

10.9. работникам МБОУ СОШ № 16 – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом МБОУ СОШ № 16 самостоятельно.

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ №16  
\_\_\_\_\_ И.В.Мазовка

Согласовано:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ И.А.Гисматулина

## **Положение о стимулирующих выплатах за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБОУ СОШ № 16**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБОУ СОШ № 16 (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р), постановлением Администрации города Батайска от 20.01.2017г №53 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, казенных образовательных учреждений города Батайска, работников муниципальных бюджетных организаций города Батайска, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, работников муниципального бюджетного учреждения «Общежития педагогических работников города Батайска» и на основании Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ № 16.

1.2. Положение разработано в целях стимулирования педагогических работников учреждения к качественному результату труда.

1.3. Положение предусматривает единые принципы осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, определяет условия и порядок установления надбавок.

1.4. Положение, а также показатели и критерии для определения размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников МБОУ СОШ № 16 разрабатывается администрацией с участием профсоюзного комитета школы, и утверждается приказом директора.

1.5. Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы рассчитывается МБОУ СОШ № 16 по согласованию с Управлением образования города Батайска.

### **2. Условия установления надбавки**

2.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса устанавливаются педагогическим работникам учреждения на основе целевых показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность их труда, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается

педагогическим работникам учреждения в зависимости от результативности и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам – от заработной платы, исчисляемой из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным актом.

2.3. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются руководителем учреждения.

### 3. Критерии оценки (целевые показатели) деятельности педагогических работников

3.1. Основанием для выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение критериев оценки (целевые показатели) деятельности педагогических работников МБОУ СОШ № 16 (таблица 1).

№ пп	Направление	Наименование показателей	Значение показателя, условие	кол-во баллов
1.	Соответствие деятельности педагогического работника требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие жалоб, замечаний)	1.1. Наличие положительной (устойчивой) динамики снижения числа жалоб по вопросам осуществления образовательного процесса, взаимоотношения между участниками образовательного процесса	имеется положительная динамика, отсутствуют жалобы, замечания	1
			отсутствует положительная динамика, имеются жалобы, замечания	0
2.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг в школе	2.1. Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся о профессиональном мастерстве педагогического работника (через систему анкетирования, опроса, рейтинга)	положительная	1
			отрицательная	0
3.	Функционирование системы государственно-общественного управления	3.1. Наличие органов ученического самоуправления в классе, активное их участие в развитии учреждения	имеется	1
			не имеется	0
		3.2. Участие в организации работы органов общественного управления в решении задач функционирования и развития учреждения (Управляющий совет, профсоюзный комитет и т.д)	имеется	1
			не имеется	0
4.	Информационная открытость	4.1. Размещение на официальном сайте МБОУ СОШ № 16 информации о деятельности учреждения, педагога	регулярное размещение информации	2
			информация размещается, но не регулярно	1
			информация не размещается	0
		4.2. Наличие собственного сайта педагогического работника	имеется	1
			не имеется	0
		4.3. Наличие и использование интерактивных форм общения с родителями (законными	имеется	1

		представителями), обучающимися, использование механизмов обратной связи на сайте учреждения		
			отсутствует	0
		4.4. Эффективное использование в образовательном процессе ЭД и ЭЖ	имеются	1
			отсутствуют	0
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	5.1. Количество преступлений, правонарушений совершенных учащимися или при их участии	1 и более	0
			0	1
		5.2. Динамика снижения количества обучающихся, состоявших на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	положительная	1
			отрицательная	0
		5.3. Динамика работы классных руководителей, социального педагога с семьями опекунов, семьями в социально-опасном положении и трудной жизненной ситуации	положительная	2
			отрицательная	0
6.	Реализация социокультурных проектов, организация сетевого взаимодействия	6.1. Работа музея, кружков, клубов	активная работа	1
			отсутствует	0
		6.2. Реализация социальных проектов	имеются	1
			отсутствует	0
		6.3. Организация научного общества учащихся	имеются	1
			отсутствует	0
		6.4. Организация взаимодействия с другими учреждениями	имеются	1
			отсутствует	0
7.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	7.1. Участие педагогических работников МБОУ СОШ № 16 в экспериментальных, инновационных проектах различного уровня	имеется	1
			отсутствует	0
		7.2. Участие в профессиональных конкурсах, дистанционных конкурсах	на всероссийском уровне	3
			на региональном уровне	2
			на муниципальном уровне	1
			отсутствует	0
		7.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта, оказание помощи молодым специалистам, наставничество	имеется	1

			отсутствует	0
		7.4. Результативность работы педагога в творческих группах, методических объединениях	имеется	1
			отсутствует	0
8.	Реализация программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	8.1. Работа по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей	имеется	1
			отсутствует	0
		8.2. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	федеральный уровень	4
			региональный уровень	3
			муниципальный уровень	2
		8.3. Наличие и реализация индивидуальных учебных планов для одаренных обучающихся	имеются	1
			отсутствуют	0
9.	Реализация мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	9.1. Реализация комплекса мер по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	имеется	1
			отсутствует	0
		9.2. Положительная динамика в организации и охвате обучающихся горячим питанием	не менее 80%	1
			менее 80%	0
		9.3. Проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья (летние оздоровительные лагеря, военно-полевые сборы, турпоходы, дни здоровья и др.)	имеется	2
			отсутствует	0
10.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	10.1. Динамика охвата обучающихся физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельностью (спортивные кружки, секции)	положительная	1
			отрицательная	0
11.	Реализация программ дополнительного образования, внеурочной деятельности	11.1. Охват обучающихся дополнительным образованием	имеется	1
			отсутствуют	0
		11.2. Организация внеурочной деятельности обучающихся (динамика и разнообразие форм)	имеется	2
			отсутствует	0
		11.3. Результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности	всероссийский уровень	3
			региональный уровень	2
			муниципальный уровень	1
			отсутствует	0
12.	Организация профильного и предпрофильного обучения	12.1. Результативность реализации образовательных программ профильного и предпрофильного уровня	имеется	2

			отсутствует	0
13.	Организация текущего контроля качества обучения	13.1. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	имеется	2
			отсутствует	0
14.	Сохранность контингента обучающихся	14.1. Наличие положительной динамики снижения доли обучающихся группы риска (не аттестованные по итогам учебной четверти, года; не переведенные в следующий класс; допускающие факты не посещаемости уроков без уважительных причин)	имеется	1
			отсутствует	0
15.	Отношение среднего балла ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ	15.1. Динамика среднего тестового балла выпускников-участников ЕГЭ по русскому языку и математике в сравнении областным, городским	положительная	1
			отрицательная	0
		15.2. Динамика среднего тестового балла выпускников-участников ЕГЭ по предметам по выбору в сравнении с областным, городским	положительная	1
			отрицательная	0
16.	Результаты государственной (итоговой) аттестации	16.1. Доля выпускников, успешно завершивших обучение по русскому языку и математике и динамика среднего тестового балла выпускников-участников ГИА в сравнении с городским	положительная	1
			отрицательная	0
		16.2. Доля выпускников, успешно завершивших обучение по предмету по выбору и динамика среднего тестового балла выпускников-участников ГИА в сравнении с городским средне (полного) общего образования	положительная	1
			отрицательная	0
17.	Инновационная образовательная деятельность	17.1. Использование современных образовательных технологий	используются	1
18.	Исполнительская дисциплина	18.1. Место педагога по результатам мониторинга по школе	1-5	2
			6-10	1
			11 и ниже	0
		18.2.. Соблюдение установленных сроков оформления школьной документации и представления информации	нет замечаний	3
			имеются замечания	1
			неудовлетворительный уровень	0

		18.3. Ведение педагогической документации (рабочие программы, планы воспитательной работы, и т.д.)	нет замечаний	1
			имеются замечания	0
19.	Повышение авторитета и имиджа МБОУ СОШ № 16	19.1. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (результативность участия в общегородских мероприятиях и др.)	высокая активность	2
			низкая активность	1
			отсутствует	0
20.	Развитие материально-технической базы	20.1. Улучшение оформления кабинетов	имеется	1
			отсутствует	0

#### 4. Порядок установления надбавки

4.1. Для проведения объективной оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников МБОУ СОШ № 16 по организации образовательного процесса приказом директора создается комиссия в количестве 5 человек, в которую входят представители администрации, профсоюзного комитета, управляющего совета.

Комиссия создается сроком на 1 год. Решения комиссии оформляется протоколом. Срок хранения протоколов 5 лет. Протоколы хранятся в делах образовательного учреждения. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования, путем подсчета простого большинства голосов.

4.2. Председателем комиссии по определению интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников учреждения является директор.

4.3. Основанием для оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников МБОУ СОШ № 16 служит школьный мониторинг педагогической деятельности, которые отражают профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, лист самооценки педагогического работника. Лист самооценки заполняется педагогами самостоятельно, содержит самооценку его труда и утверждается руководителем МО.

4.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников устанавливаются по результатам отчетных периодов (первое и второе полугодие учебного года, учебный год):

1-й период – итоги мониторинга за первое полугодие учебного года рассматриваются комиссией в январе. Выплаты производятся с 01 января по 31 мая.

2-й период - итоги мониторинга за второе полугодие учебного года и результаты государственной итоговой аттестации рассматриваются комиссией в августе. Выплаты производятся с 01 сентября по 31 декабря.

4.5. Комиссия в установленные сроки на основе представленных материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому критерию работнику, оформляет протокол и утверждает его на своем заседании. Решение об установлении размеров надбавок принимается открытым голосованием.

4.6. На основании решения комиссии по оценке результативности профессиональной деятельности педагогов руководитель издает приказ об установлении надбавки.

Результаты работы комиссии доводятся до сведения педагогического коллектива.

#### 5. Порядок определения размера выплаты

5.1. Целевые показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников рассчитываются по бальной системе.

5.2. Установить следующую шкалу перевода баллов в денежное содержание:

- 5-10 балл- 1000,00(руб.);
- 11-20 балла-2 000,00(руб.);
- 21-59 баллов-3 000,00(руб.).

5.3. Выплата может устанавливаться на срок учебного полугодия или может выплачиваться в виде разовых выплат за конкретные показатели.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Выплата за интенсивности и высоких результатов работы, устанавливаемая педагогическим работникам МБОУ СОШ № 16 не начисляется и не выплачивается работнику:

- находящемуся в трудовом отпуске.

6.2. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом и баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

6.3. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

6.4. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления.

6.5. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.6. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на педагогическом совете, утверждаются приказом директора, согласовываются с профсоюзным комитетом МБОУ СОШ № 16.

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ №16  
\_\_\_\_\_ И.В.Мазовка

Согласовано:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ И.А.Гисматулина

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об установлении надбавки за качество выполняемых работ**  
**работникам МБОУ СОШ № 16**

**1. Общие положения**

6.7. Настоящее положение об установлении надбавки за качество выполняемых работ работникам МБОУ СОШ № 16 (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Батайска от 20.01.2017 г. №53 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, казенных образовательных учреждений города Батайска, работников муниципальных бюджетных учреждений города Батайска, оказывающих психолого-педагогическую помощь детям, работников муниципального бюджетного учреждения «Общежитие педагогических работников города Батайска» и на основании Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ № 16.

6.8. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы, закрепления высококвалифицированных кадров и определяет основания, порядок и размеры установления надбавки за качество выполняемых работ.

1.3. Надбавка за качество выполняемых работ по итогам работы устанавливается на основе показателей и критериев, позволяющих оценить качество и эффективность труда работников в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам МБОУ СОШ № 16, в том числе руководителю, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Руководителю учреждения надбавка за качество выполняемой работы устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

Выплаты надбавок за качество выполняемых работ носят стимулирующий характер.

1.5. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия

учредителя (Управление образование), в соответствии с утвержденным им порядком; работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора и главному бухгалтеру могут быть сохранены в прежних размерах.

1.6. Выплата надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

## 7. Условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ

2.1. Надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяется настоящим Положением.

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ работникам МБОУ СОШ № 16 устанавливается ежемесячно в соответствии с критериями и показателями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

2.4. Критерии установления надбавки за качество выполняемых работ и размеры надбавки определяется по следующим показателям

Критерии	Показатели, индикаторы	Размер выплаты (% к окладу)
	<b>2.4.1. Заместители директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе</b>	
– Полнота нормативной базы, ее соответствие современному законодательству	○ Своевременная разработка и реализация локальных актов учреждения, необходимых для функционирования (положения, приказы, инструкции и т.д.)	до 50%
	1.2. Обеспечение реализации работы учреждения: наличие и ведение документации; участие в разработке и реализации Программы развития учреждения; разработка и реализация Основной образовательной программы учреждения; систематизация и разработка методических материалов	до 50%
2. Эффективность управления образовательным процессом	2.1. Участие в работе творческих групп, комиссиях, службах, советах участвующих в деятельности учреждения	до 25%
	2.2. Качественное выполнение плана внутришкольного	до 20%

	контроля	
	2.3. Обеспечение своевременной и качественной подготовки документации учреждения и предоставление необходимой отчетности в вышестоящие организации (соблюдение сроков и требований)	до 50%
	2.4. Позитивные результаты, достигнутые в разработке и выполнении программы развития информационных и коммуникационных технологий, внедрении средств информационно-коммуникационных технологий в образовательную деятельность	до 30%
	2.5. Организация проведения заседаний пед.советов, консультаций, мастер-классов для учителей, работа с молодыми учителями, эффективность консультативной помощи педагогам.	до 30%
3. Эффективная организация работы с обучающимися и их родителями	3.1. Качественное и своевременное выполнение плановых мероприятий	до 50%
	3.2. Организация и контроль воспитательно-образовательной работы в учреждении, участие в родительских собраниях	до 50%
	3.3. Позитивные результаты в работе с одаренными детьми	до 70%
4. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)	4.1. Наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок.	до 75%
	4.2. Разработка и реализация совместных с педагогами проектов, программ (в том числе рабочих) направленных на развитие учреждения	до 80%
	4.3. Профессиональная компетентность (разработка, сопровождение, внедрение технологий, методик)	до 80%
	<b>2.4.2. Заместители директора по безопасности, по административно-хозяйственной работе</b>	
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса	1.1. Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д	до 50%
	1.2. Высокая сохранность имущества МБОУ СОШ № 16, его учет и хранение, качественное ведение документации	до 50%
	1.3. Качественное ведение документации, своевременное и качественное представление отчетности	до 50%
	1.4. Соответствие условий сохранения здоровья и	до 50%

	безопасности обучающихся во время осуществления образовательного процесса	
	1.5. Активное участие в мероприятиях учреждения, города	до 75%
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Отсутствие травматизма в учреждении, отсутствие фактов конфликтных ситуаций	до 25%
	2.3. Контроль рационального использования электро-, тепло-, водо- и др. ресурсов, оборудования	до 50%
3. Позитивные результаты деятельности	3.1. Организация взаимодействия с другими организациями	до 50%
	3.2. Отсутствие факторов возникновения ситуаций, опасных для жизнедеятельности обучающихся и сотрудников	до 50%
	3.3. Качественное выполнение по обеспечению пожарной, антитеррористической безопасности и соблюдению требований по охране труда	до 50%
	<b>2.4.3. Главный бухгалтер, бухгалтер</b>	
1. Повышение качества результатов деятельности, исполнительная дисциплина	1.1. Своевременная разработка и реализация локальных актов учреждения, необходимых для функционирования (положения, приказы, инструкции и т.д.). Своевременное внесение изменений в финансовые нормативные документы, при увеличении или уменьшении плановых ассигнований	до 75%
	1.2. Своевременное исполнение приказов, поручений директора, учредителя, отсутствие обоснованных претензий к качеству работы	до 50%
	1.3. Своевременное и качественное представление отчетности	до 75%
	1.4. Отсутствие обоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	до 50%
	1.5. Своевременное и качественное выполнение работ	до 80%
	1.6. Оперативная подача заявок на финансирование и документов на перемещение бюджетных средств	до 50%
	1.7. Своевременный учет движения денежных средств (бюджетных субсидий)	до 50%
	1.8. Своевременное и качественное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности.	до 0,75
2. Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения	2.1. Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж учреждения	до 50%
	2.2. Обработка больших объемов документов, информации на бумажных и электронных носителях	до 25%
	<b>2.4.4. Учитель</b>	

1. Повышение качества результатов деятельности, исполнительная дисциплина	1.1.Повышение качества образования, успешность учебно-воспитательной работы, совершенствование форм работы	до 100%
	1.2.Успешность в организации внеурочной деятельности, дополнительного образования	до 50%
	1.3.Своевременное и качественное выполнение поручений (замена уроков, сопровождение детей, исполнение обязанностей классного руководителя), предоставление отчетов и информации	до 50%
2. Позитивные результаты деятельности	2.4. Работа с одаренными детьми, позитивные результаты по подготовке к конкурсам, олимпиадам, и др.	до 25%
	2.5.Позитивные отзывы в адрес педагога со стороны родителей, создание положительной психологической обстановки при ведении урока	до 25%
3. Эффективная организация работы с обучающимися и их родителями	3.1. Взаимодействие педагога по обучению и воспитанию обучающихся с их родителями (законными представителями)	до 25%
	3.2.Высокий уровень организации воспитательной работы с обучающимися, адресная социально-педагогическая помощь, направленная на создание благоприятного климата в классе, устранение негативных воздействий, затруднений во взаимодействии с окружающими	до 50%
	3.3.Организация мероприятий, направленных на профилактику здоровья обучающихся, устранения вредных привычек. Высокий процент охвата обучающихся горячим питанием	до 25%
	3.4.Работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации и группе риска	до 25%
	3.5.Наличие системы работы с родителями, активность родительской общественности в делах класса, лица Обеспечение посещаемости родителями родительских собраний	до 25%
4. Признание высокого профессионализма	4.1. Наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок.	до 50%
	4.2. Разработка и реализация проектов, программ (в том числе рабочих) направленных на развитие учреждения	до 50%
5. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)	5.1.Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж МБОУ СОШ № 16	до 50%

	5.2.Выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, возложенные на работника	до 50%
	5.3.Высокая активность классного коллектива и отдельных учащихся в школьных мероприятиях, конкурсах и соревнованиях различного уровня	до 50%
	<b>2.4.5. Педагог дополнительного образования, педагог - организатор</b>	
1. Работа в инновационном режиме	1.1. Наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок. Организация кружковой работы.	до 50%
	1.2. Включение педагога в методическую работу – зафиксированное участие (программы, протоколы и т.д.) в семинарах, педагогических советах, мастер-классах, открытых занятий, незапланированных мероприятиях (на уровне учреждения, города).	до 50%
	1.3. Создание методических разработок, рекомендаций, разработка образовательной и рабочей программ, проектов, методических материалов, организация выставок	до 40%
	1.4. Проявление инициативы, творчества, выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	до 50%
	1.5. Разработка и реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками, в том числе по развитию творческих способностей обучающихся	до 25%
2. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)	2.1. Работа (участие) в группах, службах, комиссиях, методических объединениях, которая привела к качеству и результативности работы учреждения	до 25%
	2.2. Представление материалов из опыта работы на сайте МБОУ СОШ № 16, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня	до 25%
	2.3.Высокое качество организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж учреждения	до 50%
3. Позитивные результаты деятельности	3.1.Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием. Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки. Количество учащихся, занявших призовые места	до 50%
	3.2.Количество мероприятий (участие в конкурсах, наставничество, проведение мастер-классов)	до 30%
	3.3.Охват обучающихся каникулярным отдыхом	до 30%
	3.4.Проявление творческой инициативы к профессиональному долгу	до 50%
	<b>2.4.6. Социальный педагог, педагог-психолог</b>	
1. Эффективная организация работы	1.1. Наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических	до 50%

с обучающимися и их родителями	разработок.	
	1.2. Включение педагога в методическую работу – зафиксированное участие (программы, протоколы и т.д.) в семинарах, педагогических советах, мастер-классах, организация выставок, открытых занятий, создание методических разработок, рекомендаций, разработка образовательной и рабочей программ, проектов, методических материалов.	до 50%
	1.3. Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	до 50%
	1.4. Снижение количества правонарушений, пропусков обучающимися учебных занятий	до 50%
	1.5. Число обследованных семей обучающихся с целью выявления неблагополучных и проблемных	до 50%
	1.6. Повышение доли обучающихся, достигших определенного уровня психической активности, работоспособности, поведенческих навыков и т. д. Число обучающихся, занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений	до 25%
2. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)	2.1. Работа (участие) в группах, службах, комиссиях, методических объединениях, которая привела к качеству и результативности работы МБОУ СОШ № 16	до 25%
	2.2. Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов, общешкольных мероприятий	до 50%
	2.3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	до 15%
	2.4. Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж учреждения	до 50%
	<b>2.4.7. Учитель-логопед</b>	
1. Работа в инновационном режиме	1.1. Наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок.	до 50%
	1.2. Включение педагога в методическую работу – зафиксированное участие (программы, протоколы и т.д.) в семинарах, педагогических советах, мастер-классах, организациях выставок, открытых занятиях, создание методических разработок, рекомендаций, разработка образовательной и рабочей программ, проектов, методических материалов.	до 50%
	1.3. Подготовка документов для проведения территориальной ПМПК и ПМПк учреждения, организация мониторинга детского развития в МБОУ	до 30%

	СОШ № 16.	
2. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)	2.1. Работа (участие) в группах, службах, комиссиях, методических объединениях, которая привела к качеству и результативности работы учреждения.	до 30%
	2.2. Представление материалов из опыта работы на сайте МБОУ СОШ № 16, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня	до 25%
	2.3. Проявление инициативы, творчества, выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений, участие в проведении родительских собраний и т.д.	до 25%
	<b>2.4.8. Преподаватель-организатор ОБЖ</b>	
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Позитивные результаты военно-патриотической работы с учащимися, активная работа с допризывной молодежью	до 35%
	1.2. Своевременное и надлежащее обеспечение здоровых и безопасных условий ведения образовательного процесса	до 25%
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Проявление творческой инициативы к профессиональному долгу	до 30%
	2.2. Проявление инициативы, творчества, выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	до 25%
3. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)	3.1. Активное участие в организации и проведении мероприятий по обеспечению безопасности обучающихся	до 50%
	3.2. Тематические лектории для учащихся и родителей.	до 15%
	3.3. Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж учреждения	до 50%
	<b>2.4.9. Методист</b>	
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Повышение эффективности работы педагогов, успешность и совершенствование форм методической работы. Количество педагогических программ, сопровождаемых методистом	до 50%
	1.2. Внедрение информационных технологий в практику работы методкабинета. Разработка собственной методической продукции (курсов, программ и т.д.)	до 50%
	1.3. Организация проведения заседаний пед.советов, консультаций, мастер-классов для учителей, работа с молодыми учителями, эффективность консультативной помощи педагогам.	до 25%
2. Признание высокого	2.1. Обобщение и распространение инновационного опыта, высокая организация участия в методической и	до 50%

профессионализма	научно-исследовательской работе. Количество мероприятий для педагогов с активным участием методиста	
	2.2. Профессиональная компетентность (разработка, сопровождение, внедрение технологий, методик)	до 25%
	2.3. Участие в работе творческих групп, комиссиях, службах, советах участвующих в деятельности учреждения	до 25%
3. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)	3.1. Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, ученических и педагогических творческих проектах.	до 50%
	3.2. Участие в подготовке и проведении городских и общешкольных мероприятий, семинаров, мастер-классов	до 50%
	3.3. Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж учреждения	до 50%
	<b>2.4.10. Заведующая библиотекой, библиотекарь</b>	
1. Повышение качества результатов деятельности, исполнительная дисциплина	1.1. Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка, замечаний на нарушение трудовой дисциплины. Высокая исполнительская дисциплина	до 30%
	1.2. Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности. Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда	до 20%
	1.3. Ведение банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	до 50%
2. Позитивные результаты деятельности	2.1. Наличие ученических, творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем	до 50%
	2.2. Укрепление материальной базы библиотеки, улучшение эстетического вида библиотеки. Организация работы по пополнению книжного фонда (за счет дарения, пожертвования)	до 50%
3. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)	3.1. Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, ученических и педагогических творческих проектах, городских и общешкольных мероприятий	до 50%
	3.2. Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь.	до 50%
	3.3. Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж учреждения	до 50%

	3.4.Своевременное оформление подписки на периодические издания (проведение работы с сотрудниками).	до 50%
	<b>2.4.11. Секретарь руководителя</b>	
1. Позитивные результаты деятельности	1.1. Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. Соблюдение сроков исполнения документации	до 30%
	1.2. Соблюдение трудового распорядка дня, отсутствие обоснованных претензий к качеству работы.	до 25%
	1.3. Активное участие в мероприятиях учреждения, города	до 30%
	1.4.Качественное ведение делопроизводства, ведение электронного документооборота. Обеспечение сохранности документов, находящихся в делопроизводстве	до 50%
2. Признание высокого профессионализма	2.1. Своевременное исполнение приказов, поручений директора, учредителя.	до 50%
	2.2. Отсутствие факторов возникновения конфликтных ситуаций	до 15%
	2.3. Содержание (размещение и хранение) документов, архивов, информационного фонда, оборудования, инвентаря в образцовом порядке.	до 50%
	2.4.Участие в подготовке нормативной документации (локальных актов, проектов приказов, оформление протоколов)	до 80%
	2.5.Выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, возложенные на работника	до 70%
3. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)	3.1.Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий. Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж учреждения	до 50%
	<b>2.4.12. Лаборант, программист</b>	
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	1.1. Соблюдение норм охраны труда, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей. Эффективная работа по обеспечению выполнения норм СанПиН, отсутствие замечаний	до 50%
	1.2. Сохранность материальных ресурсов, качественное обеспечение работоспособности и сохранность компьютерной техники, другого оборудования.	до 50%
	1.3. Позитивные результаты, достигнутые в обеспечении применения информационных и	до 50%

	коммуникационных технологий в образовательной и управленческой деятельности.	
2. Позитивные результаты деятельности	2.1.Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка, замечаний на нарушение трудовой дисциплины. Высокая исполнительская дисциплина	до 35%
	2.2.Отсутствие обоснованных жалоб на работу лаборанта со стороны участников образовательного процесса	до 25%
	2.3.Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	до 25%
3. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)	3.1.Участие в подготовке МБОУ СОШ № 16 к проведению образовательного процесса	до 65%
	3.2.Участие в общешкольных мероприятиях, мероприятиях городского и областного уровня	до 45%
	<b>2.4.13. Уборщик служебных помещений, дворник, сторож, вахтер, гардеробщик</b>	
1. Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	1.1. Отсутствие обоснованных претензий к качеству работы. Своевременность выполнения работ (уборка и подготовка помещений к режимным моментам, обход здания, проверка территории)	до 80%
	1.2. Соблюдение правил и норм техники безопасности и противопожарной защиты, норм охраны труда. Эффективная работа по обеспечению выполнения норм СанПиН, отсутствие замечаний	до 50%
	1.3.Соблюдение Правил внутреннего распорядка. Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины.	до 45%
	1.4.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, на нарушение техники безопасности	до 40%
	1.5. Контроль рационального использования электро-, тепло-, водо- и др. ресурсов. Сохранность материальных ресурсов;	до 50%
	1.6. Качество ежедневной и генеральной уборки помещений, территории. Сохранность помещения, оборудования в помещении и на территории в рабочее время.	до 50%
	1.7.Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания помещений, территорий в ненадлежащем состоянии	до 50%
	1.8.Высокая степень организации и проведения благоустройства, проведение работ по обрезке	до 50%

	зеленых насаждений, полив, покос травы и др.	
	1.9. Высокая ответственность в отношении к оборудованию, обеспечение его сохранности	до 30%
2. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)	2.1. Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 25%

### 3. Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ

3.1. Надбавка за качество выполняемой работы к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени, оговоренный в приказе по факту выполняемой работы.

3.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом МБОУ СОШ № 16.

3.3. Размер надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставке заработной платы) на установленный процент.

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ №16  
\_\_\_\_\_ И.В.Мазовка

Согласовано:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ И.А.Гисматулина

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке премирования и материальной помощи работников МБОУ СОШ № 16

### 1. Общие положения

- a. Настоящее Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом РФ Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», решением Батайской городской думы от 30.10.2008 года №299 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» и на основании Постановления Администрации города Батайска от 20.01.2017 № 53 « Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, казенных образовательных учреждений города Батайска, работников муниципальных бюджетных учреждений города Батайска, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, работников муниципального бюджетного учреждения «Общежития педагогических работников города Батайска» в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 16, повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.
- b. Премияльные выплаты по итогам работы относятся к выплатам

стимулирующего характера и осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 16.

- c. Выплата премий по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 16.
- d. На выплату премий по итогам работы предусматриваются средства в размере 5% от планового фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 16. Учреждение в праве увеличить премиальный фонд для работников сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания.
- e. Данные средства используются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год), к профессиональным праздникам, юбилейным датам и др.
- f. Выплата премии директору МБОУ СОШ № 16 осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и премировании руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования города Батайска на основании приказа начальника Управления образования города Батайска.
- g. Выплата премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУ СОШ № 16 осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и премировании руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования города Батайска на основании приказа директора МБОУ СОШ № 16, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.
- h. Выплата премий работникам учреждения производится на основании приказа директора школы с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

## **II. Показатели и условия премирования**

2.1. Премирование работников МБОУ СОШ № 16 осуществляется за выполнение следующих основных показателей в соответствующем периоде.

- за выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых школой, Управлением образования города Батайска, министерством общего и профессионально образования Ростовской области, иными городскими и областными учреждениями и организациями;
- за успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности;
- за совершенствование форм и методов воспитания;
- организацию и руководство реализацией комплексного проекта модернизации образования;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- за использование современных информационных технологий;
- за использование в образовательном процессе технических средств обучения;
- за внедрение инновационных технологий, авторских образовательных программ;
- за реализацию инновационных проектов в сфере воспитания к новому учебному году;
- за досрочное и качественное выполнение работ (конференциях, семинарах,

методических и научно-методических объединениях и др.);

- за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- за дежурство по школе на переменах;
- за выполнение общественных поручений;
- за подготовку школы к новому учебному году;
- за пополнение материально-технической базы школы;
- за проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- за работу по сохранению контингента обучающихся;
- за обеспечение санитарно-гигиенического порядка в школе;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, соблюдения норм охраны труда и техники безопасности;
- за сложность и напряженность труда;
- активное участие в мероприятиях школы;
- качественную уборку помещений школы;
- содержание участка в соответствии с санитарными правилами;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- содержание рабочего места в порядке;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБОУ СОШ № 16 в городе, микрорайоне, у родителей, общественности;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, качественно выполненной работы;
- за участие в течение указанного периода в выполнении особо важных (срочных) работ и мероприятий;
- своевременность и полноту подготовки отчетности;
- подготовку и создание условий к летней оздоровительной кампании;
- за хорошее состояние учебного кабинета;
- за разработку новых программ, нормативной документации, положений;
- введение новых дополнительных образовательных услуг.

2.2. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и так далее.

2.3. При наличии у работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

### **III. Порядок начисления и выплаты премий**

3.1. Выплата премий производится:

- По результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год);

3.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере, в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

3.3. Размер премий максимальным пределом не ограничивается и зависит от эффективности деятельности учреждения с учетом выполнения муниципального задания

3.4. Не подлежат премированию работники, уволившиеся по собственному желанию в отчетном периоде. Работники, уволившиеся по уважительной причине (увольнение в связи с призывом или поступлением работника на военную службу, уходом на пенсию, рождением ребенка, поступлением в высшее (среднее специальное) заведение, переводом работника с его согласия на другое предприятие, в учреждения, организацию или переход на выборную должность) премируется пропорционально отработанному времени.

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

3.6. Суммы премии включаются в средний заработок работников при исчислении его во всех, предусмотренных законодательством, случаях.

3.7. Все вопросы, неурегулированные настоящим положением, регулируются действующим законодательством.

#### **IV. Выплата материальной помощи.**

4.1. Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом МБОУ СОШ № 16 самостоятельно.

4.2. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указываются ее размер.

4.3. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом начальника Управления образования, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

4.4. Материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

1.4. смерть сотрудника или его близких родственников;

1.5. при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

1.6. для приобретения лекарств или планового лечения сотрудника или членов его семьи;

1.7. юбилейным датам со дня рождения (25-летие, 35-летие, 45-летие, 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие), свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

4.5. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 16 г. Батайск, ул. Октябрьская/Орджоникидзе, 110/2в  
тел. 4-56-35

### ПРИКАЗ

от «03» февраля 2017 года

№ 29

Об утверждении Положений

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Областным законом от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей», руководствуясь Постановлением Администрации города Батайска № 53 от 20.01.2017 года «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, казенных образовательных учреждений города Батайска, работников муниципальных бюджетных учреждений города Батайска, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, работников муниципального бюджетного учреждения «Общежития педагогических работников города Батайска», в целях совершенствования системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 16,

Приказываю:

- \* Утвердить Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 16 (приложение 1)
- \* Утвердить Положение о порядке установления педагогическим работникам МБОУ СОШ № 16 надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (приложение 2)
- \* Утвердить Положение о порядке установления надбавки за качество выполняемых работ сотрудникам МБОУ СОШ № 16 (приложение 3)
- \* Утвердить Положение о порядке премирования и материальной помощи работников МБОУ СОШ № 16 (приложение 4)
- \* Положения вступают в силу со дня утверждения и распространяются на правоотношения с 01.01.2017 года.
- \* Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ СОШ № 16

И.В. Мазовка

Утверждаю:  
 Директор МБОУ СОШ №16  
 \_\_\_\_\_ И.В.Мазовка

Согласовано:  
 Председатель ПК  
 \_\_\_\_\_ И.А.Гисматулина

### График повышения квалификации педагогов МБОУ СОШ №16 на 2019-2020 учебный год

№ п/п	Ф.И.О. (полностью)	должность	предмет	общий стаж	педстаж	год аттестации	категория	курсы
1.	Аринчева Наталья Ивановна (декретный отпуск)	учитель	ин. язык	18л	18л	2014	высшая	2017
2.	Астахова Галина Викторовна (декретный отпуск)	учитель	англ.яз.	8л 2м 20д	8л 2м 20д	-	б/к	-
3.	Афониная Татьяна Игоревна	учитель	нач. классы	8л 2м 12д	8г	-	б/к	2019
4.	Баленко Евгения Ивановна	учитель	история, обществознание, ин.язык	38л	38г	2015	высшая	2015
5.	Белоусов Александр Александрович	зам.по безопасности	ОБЖ	16л 7м 17д	4 год	-	б/к	2017
6.	Беляева Татьяна Леонидовна	учитель	нач. классы	29г 1м	29г 1м	2018	высшая	2019
7.	Березовская Вера Игоревна	учитель	англ. язык	8л 10д	8л 10д	-	б/к	2018
8.	Божко Наталья Александровна	учитель	нач. классы	23г 3м 2д	23 год 2мес 5дн	2019	первая	2018
9.	Бойченко Татьяна Николаевна	учитель	русский язык и литерат.	12л 2 м 26 дн	12л 2 м 26 дн	2015	первая	2019
10.	Быкова Ирина Николаевна	учитель	нач. классы	25л 11м 21д	25г11м 21д	2015	первая	2018
11.	Волков Сергей Витальевич	учитель	физ. культура	49л 8м	49л 8м	2015	высшая	2015
12.	Гайдаренко Людмила Александровна	педагог-психолог	-	11л 2м	11л 2м	2019	первая	
13.	Галицкова Валентина Тимофеевна	учитель	нач. классы	52л	52л	2019	первая	2017
14.	Гептинг Евгения Владимировна	учитель	Русский язык и литература	29л 2мес 18д	29 л 2мес 18д	2016	высшая	2017
15.	Гисматулина Ирина Александровна	учитель	математика	20л 10м 7д	20л 10м 7д	2015	высшая	2016
16.	Головко Валерия Валерьевна	учитель	англ.яз	4год 5м	4год	-	б/к	2016
17.	Головко Максим Борисович	учитель	физ.культура	10л 8м 2д	10л 8м 2д	2018	первая	2016
18.	Гончарова Кристина Андреевна	учитель	технология и математика	5л 9м 15д	5л 9м 15д	2019	первая	-
19.	Горячая Виктория Михайловна	учитель	начальные классы	9 лет	9лет	2016	Первая	2018
20.	Горячий Николай Викторович	учитель	физкультура	9л 6м 5д	9лет	2018	Первая	2016
21.	Гречка Елена Геннадиевна	учитель	биология, география	34г 10м 16д	28л0м 11д	2019	Высшая	2018

22.	Губанова Марина Валентиновна	учитель	математика	29лет	29лет	2015	высшая	2017
23.	Дейнекина Виктория Александровна	учитель	русский язык и литература	12 лет 3 мес	12 лет 3 мес	-	б/к	2019
24.	Евсеева Алена Игоревна	учитель	ин.язык	8л. 5м 23д	8л. 5м 23д	2014	первая	2019
25.	Ераносян Валентина Петровна	методист	-	57г 7м 6 д	57г 7м 6д	-	б/к	-
26.	Задоя Валерий Алексеевич	зам. по безопасности	высшее	18л 1 мес	5 мес	-	б/к	-
27.	Зенкова Татьяна Геннадьевна	Педагог - организатор	-	46г 10м26 дн	8 лет	-	б/к	-
28.	Зотикова Галина Михайловна	учитель	Нач. классы	28л 7м 6д	28л 0м 5д	2019	высшая	2018
29.	Иващенко Яна Валерьевна	учитель	Нач. классы	8л	8л	-	б/к	2017
30.	Кальмовая Елена Васильевна	учитель	нач.классы	33г 10м 16д	17л	2014	первая	2019
31.	Карасева Ирина Вячеславовна	учитель	музыка	21г 4м	21г 4м	2018	высшая	2017
32.	Клещева Марина Игоревна	учитель	русский язык, литература	41г 1м	40л 1м	2015	высшая	2018
33.	Ким Анна Александровна	учитель	история и обществознан ие	10 мес 6 дн	10 мес 6дн	-	б/к	2018
34.	Клименко Наталья Игоревна	учитель	нач.классы	3г	3г	-	б/к	
35.	Кобыльская Евгения Алексеевна	учитель/ педагог - организатор	-	10 л 1м 28д	3г	-	б/к	2018
36.	Костин Сергей Александрович	учитель	технология, физ.культура	5 год	5 лет	2018	первая	2016
37.	Кудрявцева Ольга Александровна	учитель	история	45г 4м 8д	40л	2015	высшая	2016
38.	Куцова Алла Юрьевна	учитель	география	34г 19д	34г 19д	2015	высшая	2017
39.	Куцова Ирина Ивановна	учитель	математика	34г 10м 9д	34г	2015	высшая	2017
40.	Леднева Инна Витальевна	зам. директора/ учитель	математика	26г	24г	2019	высшая	2018
41.	Мазовка Ирина Викторовна	директор	нач.кл	33г	28 лет	2019	высшая	2018
42.	Макаренко Оксана Валерьевна	Учитель/ секретарь	физика	7л	7л	-	б/к	2018
43.	Махова Лариса Владимировна, декретный отпуск	учитель	нач.кл	9л 11д	9л 11д	-	б/к	2015
44.	Мальшенко Ирина Александровна	учитель	информатика	12г10м 8д	10л 10м 10д	-	б/к	2018
45.	Марченко Екатерина Юрьевна	учитель	англ.яз	6л8м 21д	6л 8м 21д	2018	первая	2019
46.	Мезинова Светлана Александровна	учитель	нач. классы	35г 7м 9д	35г 7м 9д	2019	высшая	2016
47.	Мисюренко Лариса Станиславовна	учитель	русский язык, литература	30л 8м 1д	26л 11м 9д	2015	высшая	2016
48.	Морозова Светлана Викторовна	учитель/ методист	Ин. язык	8лет	8лет	2019	высшая	2014
49.	Москвич Дарья Дмитриевна	учитель	английский язык	6г 25д	6г 25д	-	б/к	-
50.	Мухина Марина Андреевна	учитель	нач. классы	8 лет	8 лет	2017	первая	2014
51.	Нейбауэр Лилия	учитель	нач. классы	27г 1м 15д	27г 1м 15д	2015	первая	2019

	Анатольевна							
52.	Пашигорова Светлана Алексеевна	учитель	русский язык и литература	15л 5м 23д	15л 5м 23д	-	б/к	2016
53.	Первеева Татьяна Васильевна	учитель	нач. классы	13л 3м 5д	13л 3м 5д	2015	первая	2016
54.	Петровская Елена Юрьевна	учитель-логопед/учитель	трудоовое обучение	30л 8м 10д	25л	2018/2013	высшая/первая	2017
55.	Пиотровская Виктория Юрьевна (декретный отпуск)	учитель	английский язык	1г	1г	-	б/к	
56.	Пожидаев Игорь Александрович	Педагог-организатор		8лет	8 лет	2017	высшая	2015
57.	Полякова Анастасия Сергеевна	учитель	история	4 год	4 год	-	б/к	2018
58.	Полях Светлана Дмитриевна	учитель	Нач.классы	23г 5 мес	23г 5 мес	2019	высшая	2019
59.	Репешко Людмила Ивановна	зам. директора/учитель	русский язык и литература	41л	35л	2017	высшая	2019
60.	Руднева Алла Валентиновна	учитель	физ культура	34г 9м 25д	34г 9м 25д	2018	высшая	2017
61.	Савоцик Ирина Сергеевна (декретный отпуск)	учитель	информатика	12л 4м 19д	7л	-	б/к	-
62.	Семина Анна Геннадьевна	учитель	информатика	22л	16л	2016	первая	2019
63.	Сердюкова Анна Александровна	Педагог-психолог	-	7л 0м 23д	6 г 1м	-	б/к	2016
64.	Смирнова Екатерина Витальевна	зам. директора/учитель	нач. классы	30л 11м 8д	30л 11м 8д	2019	высшая	2018
65.	Соколенко Светлана Михайловна	учитель	англ.яз.	32л 6м 17д	32л 6м 17д	2018	первая	2015
66.	Сологуб Надежда Валерьевна (декретный отпуск)	учитель	английский язык	10л 11 м 25д	8 л 26 д	-	б/к	2013
67.	Сушко Виктор Николаевич	учитель	физика,	50л 11м 8д	50л 11м 8д	2014	высшая	2016
68.	Тимофеева Ольга Петровна (декретный отпуск)	учитель	математика	3г	3г	-	б/к	-
69.	Удовицкая Галина Николаевна	зам. директора/учитель	нач. классы	42л 5м 6д	41г 5м 6д	2015	высшая	2019
70.	Умнова Марина Викторовна	учитель	химия	27л 13д	27л13д	2015	высшая	2019
71.	Урушев Андрей Борисович	учитель	МХК	7л 11м 26д	8л 11м 26д	2015	первая	2017
72.	Федотова Галина Геннадьевна	учитель	биология	27л1м 9д	22г	2016	высшая	2017
73.	Фоменко Константин Александрович	учитель	Технология, черчение	26л16дн	26л 16дн	2018	высшая	2017
74.	Черновол Ирина Алексеевна	учитель/методист	математика, информатика	17л 12д	17л 12д	2019	высшая	2016
75.	Чумаченко Александра Александровна	учитель	нач. классы	7л 10м 9д	7л 10м 9д	2018	первая	2018
76.	Шевцова Анастасия Александровна	учитель	нач. классы	20л 11м 12д	20л 11м 12д	2015	первая	2015
77.	Якушенко Анастасия Петровна	учитель	ин.язык, психология	11л 11м 26д	11л 11м 26д	-	б/к	2019





