

Приложения к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения и условиях установления компенсационных выплат.
3. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.
4. Особенности оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся их квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.
5. Положение о премировании и материальной помощи.
6. Положение о порядке и условии оказания материальной помощи работникам МКОУ СОШ № 4.
7. Положение о стимулирующих выплатах.
8. Форма расчётного листка.
9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительностью дополнительного отпуска.
10. Список профессий и должностей работников с вредными условиями труда.
11. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
12. Соглашение по охране труда.
13. План улучшения условий и охраны труда.
14. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
15. Перечень локальных нормативных актов
16. Положение о согласительной комиссии.
17. Перспективный график курсовой подготовки и аттестации педагогических кадров.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ДПО:

_____ Л.Г. Петриашвили

« _____ » 20 _____ г.



«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:

_____ Т. В. Антонова

« _____ » 20 _____ г.



Председатель родительского комитета:

_____ И.В. Раджабова

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ
МКОУ «Средняя общеобразовательная школа имени А.П. Гайдара
№4»

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методам убеждения, а также поощрения за добросовестный труд.

К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Конституцией РФ каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Каждый работник имеет право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой;
- на равные вознаграждения за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера;
- право иметь гарантированную, на основе ФЗ продолжительность

рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск;

- на социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;

- на судебную защиту своих трудовых прав.

1.3. Трудовой распорядок в сош № 4 определяется «Правилами утреннего трудового распорядка» (ст. 189 ТК РФ).

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

1.5. Индивидуальные трудовые отношения предусматриваются в трудовом договоре с работником.

1.6. Дисциплина труда в школе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников школы; обеспечивается создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокоэффективной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

1.7. К нарушителям трудовой дисциплины в коллективе применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.8. Трудовой коллектив школы утверждает по представлению администрации и ПК правила внутреннего трудового распорядка применительно к условиям работы школы.

1.9. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных законодательством прав совместно или по согласованию с ПК. Эти вопросы решаются также трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу оформляется приказом директора СОШ №4 на основании Выписки из приказа по МКУ УО (для педагогических работников), который издается на основании заключенного трудового договора (2экз). Содержание договора соответствует требованиям ст.57-61, 63-64, 67-71 ТК РФ. Приказ объявляется работнику в 3-х дневной срок с момента подписания трудового договора.

2.2. При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство оформляется Работодателем в сроки по Трудовому Кодексу (ст. 66 ТК РФ) проработавшим свыше 5-ти дней.

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

2.4. При приеме на работу по совместительству, работник обязан предъявить паспорт, ИНН, ССГПС, диплом об образовании, трудовую и медицинскую книжки, документ о квалификации.

VIII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются: 10 (выплата заработной платы) и 25 (выплата аванса) число текущего месяца.

Если дни выплаты з/п совпадут с выходными днями то днем выплаты з/п считать день на кануне.

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

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

IX. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ:

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к знааниям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель РФ», орденам и медалям РФ;
- поощрения применяются администрацией школы №4;
- поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

X. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом, Типовым положением об образовательном учреждении, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями,

влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных ТК РФ.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

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

10.4. Трудовые коллективы, проявляя строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязательства, применяют к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины, меры общественного воздействия.

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

10.6. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, и не может быть применено позднее шести месяцев. Оно объявляется приказом по школе и под расписку работнику в трехдневный срок со дня его подписания директором.

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

10.8. Работодатель до истечения года со дня применения взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе или просьбе самого работника.

10.9. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительной причины обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе без уважительных причин), появление на работе в нетрезвом виде, в состоянии наркотического или токсического опьянения, совершения по месту работы хищения.

Для педагогических работников основанием для увольнения по инициативе администрации также являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника, (ст. 81 ТК РФ)

10.10. Увольнение по основаниям, изложенным в п. 10.9. производится администрацией школы без согласия с ПК, кроме работников, избранных

в состав ПК.

10.11. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от ПК. (ст. 82 ТК РФ).

10.12. Работники, избранные в состав ПК, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия ПК школы, а его председатель - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 193 ТК РФ).

10.13. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников школы (ст. 193 ТК РФ).

10.14. В течение срока действия дисциплинарного воздействия меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

10.15. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в школе на видном ме

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО:

 Л.Г. Петриашвили
« » 20 г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:

 Т.В. Антонова
« » 20 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П. Гайдара » (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан»;
- Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан»;
- Постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 г. № 345 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан»;
- Постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 февраля 2019 г. № 28 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении в Министерства образования и науки Республики Дагестан от 8 октября 2009 г. № 345»;
- Федеральным законом от 25.12.2018 N 481-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда".
- Постановлением городского округа «город Кизляр» № 313 от 04 апреля 2019г. «Об утверждении «Положения об оплате труда работников муниципальных

казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций городского округа «город Кизляр»

- нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П Гайдара».

1.3. Положение применяется при определении размера заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций (далее — учреждения), и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов учреждений, устанавливаемых на основе утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и критериям установления;
- условия оплаты труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат симулирующего характера

1.4 Оплата труда работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П Гайдара» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной системе учреждения на соответствующий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учебно-вспомогательного персонала МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П Гайдара».

2.1.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Секретарь учебной части	4617
Вожатый	4617

2.1.2. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
2-й квалификационный уровень	Социальный педагог	10441
	при наличии I квалификационной категории	11277
	при наличии высшей квалификационной категории	12179
3-й квалификационный уровень	Педагог-психолог	10441
	при наличии I квалификационной категории	11277
	при наличии высшей квалификационной категории	12179
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель ОБЖ, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель- логопед (логопед)	10441
	при наличии I квалификационной категории	11277
	при наличии высшей квалификационной категории	12179
	Учитель	11280
	при наличии I квалификационной категории	12182
	при наличии высшей квалификационной категории	13094
работников включен размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.)		

2.2 Руководителям структурных подразделений и специалистам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу: за специфику работы; за наличие звания; за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2.1 Повышающие коэффициенты за специфику работы определяются в следующих размерах:

Основание для установления повышающего коэффициента	Коэффициент за специфику работы, %
1	2
Общеобразовательные учреждения:	
школа (педагогические работники, работающие в классах) центр образования (педагогические работники, работающие в центре)	10
индивидуальное обучение на дому детей, тлеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения	13

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

2.2.2. Повышающий коэффициент за наличие звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Республики Дагестан», «Народный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Республики Дагестан» увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов. При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному, имеющему наибольшее значение.

2.3. Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и симулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

2.4. В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

- Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится отдельно.

3. Условия оплаты труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений

3.1. Заработная плата директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директорам учреждений принимается главой городского округа «город Кизляр».

Решение о премировании заместителей директора и главного бухгалтера учреждения принимается директором.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению главы городского округа «город Кизляр» может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлением администрации городского округа «город Кизляр».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3 .

Должностные оклады заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение (педагогические работники).

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности и специфику работы), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения вводится коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

$O_{рук.} = ЗП_{ср} \times K$, где:

Орук. — должностной оклад руководителя;

ЗПср — размер средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения;

К — повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления.

3.4. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количества показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Размеры повышающего коэффициента для определения должностного оклада руководителя учреждения по группе оплаты труда и объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением, утверждаются постановлением администрации городского округа «город Кизляр».

3.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

3.6. Администрация городского округа «город Кизляр» устанавливает директорам учреждений выплаты симулирующего характера и вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Распределение централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется администрацией городского округа «город Кизляр» с учетом результатов деятельности учреждения.

Премирование директоров учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом администрации городского округа «город Кизляр».

Премирование заместителей директора и главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом учреждения.

3.7. Директорам учреждений и их заместителям по согласованию с администрацией городского округа «город Кизляр» разрешается вести в

учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, но не более 12 часов в неделю.

Определение размеров заработной платы директоров и заместителей по основной должности и работе по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

4. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к высокогорной, пустынной и безводной местности);

-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).

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

К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере от 4 до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

Доплата устанавливается:

рабочим пищеблоков (повар, кухонный рабочий); рабочим (слесарь-ремонтник); рабочим водопроводно-канализационной службы (слесарь-сантехник,).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Директора учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

4.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

г) доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, устанавливаются в следующих размерах:

Основание	Размер компенсационных выплат (процентов)
1	2

За классное руководство:	
1-4 классы	10
5-11 классы	13
За проверку письменных работ:	
в 1-4 классах	
по родному языку русской школы и русскому языку национальной школы	
по русскому языку и литературе в 5-11 классах	10
по математике,	10
иностранному языку	6
по химии, физике, черчению	3
(в классах с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в половинном размере от соответствующих доплат. Оплата производится с учетом установленных норм учебной нагрузки)	
За заведование кабинетами, лабораториями (количество оплачиваемых кабинетов не должно превышать 15 по средней школе, за исключением кабинетов	
ОБЖ):	
За обслуживание вычислительной техники за каждый работающий компьютер (при наличии в штате техника, договора на эксплуатацию доплата не производится)	2(но не более 30 на учреждение)
За заведование учебными мастерскими (исполнение обязанностей мастера) в учреждениях с числом классов, классов-комплектов:	
до 10	6
от 11 до 20	10
21 и выше	13
При наличии комбинированных мастерских:	
до 10	13
от 11 до 20	19
21 и выше (за выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, в которых ведутся занятия по обслуживающим видам труда, доплата производится как за одну мастерскую, независимо от количества помещений, в которых она размещена)	22
За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: в школах, школах-интернатах с числом классов, классов-комплектов:	
11-19	16
20-29	30
30 и более .	60

За работу с библиотечным фондом бесплатных учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в образовательном учреждении:	
от 100 до 800	2
от 801 до 2000	3
от 2001 до 3500	6
за каждые последующие 1500 экз.	3
при этом предельный уровень общей доплаты по учреждению	13
За ведение библиотечной работы, при отсутствии должности библиотекаря:	
общеобразовательные школы с числом учащихся до 160, вечерние (сменные) общеобразовательные школы свыше 80 при наличии книжного фонда не менее 1000 книг	6
За преподавание родного языка в школах, где обучение ведется на русском языке	10
Педагогическим работникам за руководство предметно-методическими объединениями:	
ГМО	15
ШМО	10
За расширение зоны обслуживания:	
- Экспертная работа педагога	35
- За оформление нормативных документов для оплаты труда персонала МКОУ КГ №1.	40
- За ведение профсоюзной деятельности	35
- Внедрение и реализация АИС в деятельность образовательной организации (ФИС ФРДО, ЕГИССО, АИС Контингент, ГАСуправление, Дневник.ру и др)	35
- За организацию деятельности пилотной площадки в рамках реализации Республиканского проекта по работе с одаренными детьми («Филологическая школа» и др.)	35
-За ведение деятельности по 44-ФЗ	50

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

5. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

5.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы,

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты)

5.2 Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

5.3 К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», — 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», — 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», — 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Директорам учреждений и заместителям производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б) симулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

5.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления симулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

- от 3 до 5 лет — 2 процента;
- от 5 до 10 лет — 3 процента;
- от 10 до 15 лет — 4 процента;
- свыше 15 лет — 5 процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник умеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
- разработку программ кружков и факультативов;
- официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;
- организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;
- участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;
- создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами; авторские программы разного типа;
- образцовое содержание кабинета; высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;
- внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
- качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;
- отсутствие жалоб со стороны работников.

5.6. Работники учреждений премируются:

- а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан — в размере 10 000 рублей;
Главой Республики Дагестан — в размере 15 000 рублей;
Правительством Российской Федерации — в размере 15 000 рублей;
Президентом Российской Федерации — в размере 20 000 рублей;
б) при награждении:
орденами и медалями Российской Федерации — в размере 20 000 рублей;
ведомственными наградами:
Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) — в размере 10 000 рублей;
Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан — в размере 5 000 рублей.

5.7. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, включающее в себя конкретный перечень критериев и размеры выплат стимулирующего характера, утверждается постановлением администрации городского округа «город Кизляр».

На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами самоуправления учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок расчета и выплаты. Указанный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета городского округа, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

для педагогических работников общеобразовательных учреждений - не менее 5 процентов; для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений - не менее 5 процентов; для преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений профессионального образования не менее 5 процентов; для лиц, занимающих другие должности, не менее 5 процентов.

6. Другие вопросы оплаты труда

Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда оказывается материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных фазовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится: работникам — на основании приказа учреждения; директорам учреждений на основании распоряжения главы городского округа «город Кизляр».

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

7. Заключительная часть

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности работников данного учреждения.

7.2. Вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением, решаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-трудовыми актами трудового законодательства.

7.3. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения.

7.4. Настоящее Положение может быть отменено только приказом директора по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

Настоящее Положение действует до принятия нового.

сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

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

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

— заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

6. Должностной оклад преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

7. Преподавательская работа преподавателя-организатора сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется (указать: в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности). Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (тарификация)

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу по индивидуальному обучению больных детей-хроников на дому и за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, а также за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать 16 часов работы в неделю.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

— при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

— при оплате за часы преподавательской работы в объеме 240 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленных при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов: 75,0 - при норме за 18 часов в неделю; при норме 20 часов в неделю - 83,33; при норме 24 часа в неделю - 100, 0; при норме 25 часов в неделю - 104,17; при норме 30 часов в неделю - 125, 0; при норме 36 часов в неделю - 150, 0; при норме 40 часов в неделю - 166, 25.

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

2. В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (указываются категории специалистов, например, вузов, науки и др.) руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом может применять условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учетом ученой степени кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора, или доцента, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21 января 1993 г. № 7.

V. ДОПЛАТА

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных устанавливаются на основании ТК РФ и аттестации рабочих мест:

— с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12% ставки (оклада).

2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха)

3. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

— работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

— работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются: (указываются виды дополнительной работы, размеры доплат и порядок их установления, в т.ч. уменьшения, отмены и др. условия).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ может включаться:

-классное руководство;

-проверка письменных работ;

-заведование: отделениями филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и др.;

-руководство предметными и методическими комиссиями;

-организация трудового обучения, профессиональной ориентации и т.д.

5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

— работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются.

VII. НАДБАВКИ

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, участие в эксперименте, освоении новых дисциплин в следующих случаях (по итогам проведения отдельных мероприятий за хорошую и отличную организацию, ответственное участие в работе по подготовке: массовых мероприятий; открытых уроков, классных часов; конкурсов, соревнований; педагогических мастерских, методических объединений, предметных декад.

(согласно приложению № 7).

VIII. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Уровень образования педагогических работников при установлении разрядов оплаты труда по ЕТС определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов психологов, концертмейстеров, учителей-логопедов).

2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, разряды оплаты труда по ЕТС устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Работникам, имеющим диплом государственного образца "бакалавра", "специалиста", «магистра» устанавливаются разряды оплаты труда по ЕТС, предусмотренные для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ДПО:


_____ Д.Г. Петриашвили
« _____ » 20 ____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:


_____ Т.В. Антонова
« _____ » 20 ____ г.

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального профессионального образования, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709).

Нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2, 3 приложения к указанному приказу, и установленные за норму часов преподавательской (педагогической) размеры ставок заработной платы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия.

Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем:

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

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту,

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

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении

руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), самим образовательным учреждением.

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

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

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

Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других 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 двух месяцев;

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

-при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ИПО:

Л.Г. Петриашвили

« » 20 г.



«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:

Т.В. Антонова

« » 20 г.



Особенности оплаты труда педагогических работников

с учетом имеющейся их квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Необходимо учитывать в течение всего срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Примечание. Действующий порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и отраслевая система оплаты труда, применяемая в Орловской области, предполагают два варианта оплаты труда педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают функциональные обязанности, учебные программы, профили работы:

а) за счет увеличения основного фонда оплаты труда при наличии квалификационных категорий по обеим должностям;

б) при отсутствии аттестации по одной из должностей повышение заработной платы с учетом коэффициента квалификации производится из средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования.</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО

Л.Г. Петриашвили

« ____ » 20 ____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:

Т.В. Антонова

« ____ » 20 ____ г.

Положение о премировании

1. Общие положения

1.1. В целях работы материального поощрения эффективности и высокого качества работы, ответственного отношения к поручениям, отличных результатов по различным направлениям деятельности - ввести следующие премии педагогическим и другим работникам МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П. Гайдара»:

- а) годовые премии (по итогам учебного года);
- б) текущие премии по итогам четверти и полугодия;
- в) текущие премии по итогам проведения отдельных мероприятий.

1.2. К премии могут быть представлены члены педагогического коллектива, администрации и обслуживающего персонала.

1.3. Основанием для премирования работников является отличное исполнение должностных обязанностей, наличие успехов в труде (в сравнении с деятельностью работников данной категории).

2. Годовые премии

2.1. К денежной премии по итогам учебного года могут быть представлены:

- учителя по предметам - за высокие количественные и качественные результаты в обучении по результатам контрольных срезов и итоговой аттестации;
- руководители методических объединений - за отличную организацию предметной деятельности на уровне школы, города, РД;
- классные руководители - за активное участие классного коллектива в общешкольных и городских мероприятиях, за высокое качество выполнения воспитательного плана;
- заведующие учебными кабинетами - за лучшую подготовку помещения к новому учебному году;
- работники обслуживающего персонала - за отличное выполнение должностных обязанностей, высокое качество работы и уровень исполнительской дисциплины.

2.2. Представление к премии составляется членами администрации, обсуждение проводится на совместном заседании с профсоюзным комитетом школы.

2.3. Текущие премии по итогам четверти и полугодия выплачиваются тем же категориям школьных работников и на тех же основаниях (см. п.2).

2.4. Текущие премии по итогам проведения отдельных мероприятий

2.5. К денежным премиям по итогам проведения отдельных мероприятий представляются работники за хорошую и отличную организацию, ответственное участие в работе по подготовке:

- массовых мероприятий;
- открытых уроков, классных часов;
- конкурсов, соревнований;
- педагогических мастерских, методических объединений, предметных декад.

2.6. Представление к премии делается ответственным за проведение данного мероприятия по итогам анализа дела.

2.7. Порядок премирования.

Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

2.8. Размер премии определяется, исходя из финансовых возможностей фонда, в размере от 10% до 50% тарифной ставки работника, приказом по школе по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ЦПО:

_____ Д.Г. Петриашвили

« ____ » _____ 20 ____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:

_____ Т.В. Антонова

« ____ » _____ 20 ____ г.

Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П. Гайдара»

I. Общее положение.

Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.

Настоящее положение, а также внесение изменений и дополнений к нему принимается собранием работников и утверждается работодателем.

Единовременная материальная помощь работникам МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П. Гайдара» выделяется на основании заявления работника при наличии уважительной причины.

II. Виды помощи.

2.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П. Гайдара» может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества ит.д.;

-для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

III. Размеры помощи:

3.1. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника по распоряжению заведующего МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П Гайдара». В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

3.2. Материальная помощь всем или большинству работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П Гайдара» может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты в размере до 2000 рублей, фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам ЕТС.

Перечень оснований предоставления работникам материальной помощи и её размеры

№	Основание	Размер	1
1	Смерть сотрудника или его близких родственников	1000руб	
2	При продолжительном лечении для приобретения лекарств и оплаты операций	от 1000 до 5000 руб	
3	При несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества и т. д.)	от 1000 до 2000 руб	
4	В связи с юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет)	до 1000 рублей	

IV. Порядок предоставления помощи

Материальная помощь работникам выплачивается из средств фонда социальной защиты работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П Гайдара» и из фонда экономии заработной платы. Необходимость выделения материальной помощи, ее размер устанавливается приказом работодателя по согласованию с профсоюзной организацией и в соответствии с заявлением работника.

Материальная помощь руководителя МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П Гайдара» оказывается на основании приказа начальника МКУ УО г. Кизляра.

4.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4

имени А.П Гайдара» может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

-смерть сотрудника или его близких родственников;

-при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества ит.д.;

-для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника по распоряжению заведующего МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П Гайдара». В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

4.2. Материальная помощь всем или большинству работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П Гайдара» может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты в размере до 2000рублей, фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам ЕТС.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ШПО:

Л. Г. Петриашвили

« 22 » мая 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:

Т. В. Антонова

Т. В. Антонова

« 22 » мая 2019 г.

Положение о порядке установления и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П. Гайдара

»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основании статей 144, 145 Трудового Кодекса РФ. В целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышении качества образовательного и воспитательного процесса, укреплении и развитии материально – технической базы в конечном результате деятельности.
2. Положение определяет критерии и показатели качества, а также результативность деятельности, в основе которых лежит установление размера стимулирующей надбавки педагогических работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П. Гайдара»:
3. Положение распространяется на педагогических работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П. Гайдара»:
4. Положение устанавливает порядок определения размера стимулирующих выплат.
5. Для рассмотрения и назначения надбавок стимулирующего характера в МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П. Гайдара»: создается комиссия в количестве 5 человек:
 - Т.В. Антонова – директор МКОУ СОШ 4
 - З.Г. Юнусова – зам. директора по УВР
 - О.Г. Глебова – зам. директора по УВР

А.М. Полтавская – зам. директора по ВР

Л.Г. Петриашвили – председатель профкома

Состав комиссии утверждается приказом руководителя МКОУ СОШ 4.

В компетенцию комиссии входит:

- рассмотрение материалов, определяющих размер выплаты стимулирующих надбавок;

- принятие решений о соответствии деятельности работников требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

Решение комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины состава.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.

II. Цели стимулирования

2.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ОУ в повышении качества образовательного и воспитательного характера.

2.2. При определении размера надбавок учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональной деятельности.

III. Основания для стимулирования

3.1. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются по приказу директора МОУ СОШ №4 на основании решения комиссии.

3.2 Решение является локальным нормативным актом МКОУ СОШ №4, регулирующим порядок начисления стимулирующей части фонда оплаты труда. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

3.3 Для педагогических работников МКОУ СОШ №4 выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде постоянной единицы (рублях) ежемесячно.

5.1 Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

-интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

-особый режим работы;

-непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

-организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

5.2 К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», — 10 процентов оклада (должностного оклада);

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Директорам учреждений и заместителям производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

3.6 Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения.

Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную

надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления симулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

- от 3 до 5 лет — 2 процента;
- от 5 до 10 лет — 3 процента;
- от 10 до 15 лет — 4 процента;
- свыше 15 лет — 5 процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник умеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

3.7 Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
- разработку программ кружков и факультативов;
- официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;
- организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;
- участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;
- создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;
- авторские программы разного типа;
- образцовое содержание кабинета;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.); сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;
- качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;
- отсутствие жалоб со стороны работников.

-внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;

3.8 Работники учреждений премируются:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан — в размере 10 000 рублей;

Главой Республики Дагестан — в размере 15 000 рублей;

Правительством Российской Федерации — в размере 15 000 рублей;

Президентом Российской Федерации — в размере 20 000 рублей;

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации — в размере 20 000 рублей; ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) — в размере 10 000 рублей;

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан — в размере 5 000 рублей.

3.9 Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета городского округа, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

для педагогических работников общеобразовательных учреждений - не менее 5 процентов; для лиц, занимающих другие должности, не менее 5 процентов.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты работникам МКОУ СОШ №4 производятся рабочей комиссией на основании «Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ СОШ №4 г. Кизляра Республики Дагестан и утверждаются руководителем МКОУ СОШ №4.

4.1 Ежемесячно производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника МКОУ СОШ №4.

4.2 Суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками МКОУ СОШ №4.

4.3 Размер стимулирующей части педагогических работников, запланированный на данный период, делится на общую сумму баллов. В результате получается стоимость одного балла в рублях.

4.4 Этот показатель (стоимость одного балла) умножается на сумму баллов педагогов МКОУ СОШ №4. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогу за данный период.

V. Порядок выплат стимулирующего характера

5.1 Порядок выплат стимулирующего характера утвержден на собрании трудового коллектива.

5.2 Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

5.3 Педагогический работник представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях своей деятельности не позднее 20 числа каждого месяца.

5.4 Комиссия принимает решение о стимулирующей надбавке открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

VI. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение.

Несоблюдение Устава учреждения, невыполнение правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей является показателем для уменьшения или лишения размера стимулирующих выплат работникам МКОУ СОШ №4

VII. Заключительные положения

7.1 Настоящее положение вступает в силу с «01» января 2019г. и является основным локальным актом МКОУ СОШ №4 определяющим порядок распределения и установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.

7.2 В связи с переходом на новую систему оплаты труда в Положение могут быть внесены изменения и дополнения в части показателей, размеров и периодичности выплат.

7.3 Настоящее Положение является приложением к коллективному договору МКОУ СОШ №4

Приложение № 1
к Положению о порядке установления
стимулирующих выплат работникам
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «"Средняя общеобразовательная школа № 4 имени А.П.
Гайдара" городского округа "город Кизляр"

Принято
 Собранием трудового
 коллектива
 «05» апреля 20 19г.

Согласовано
 Профсоюзный комитет
 «05» апреля 20 19г.

Утверждаю
 Директор МКОУ СОШ №4
 Т.В Антонова
 «05» апреля 20 19г.

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
учителей и классных руководителей МКОУ СОШ №4

Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

Учитель

№ п/п	Критерии	Макси- мальный балл	Само- оценка
Критерий I. За интенсивность и высокие показатели работы			
Критерий 1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся (в сравнении с предыдущим годом)			
1.	Средний балл обучающихся по итогам семестра (по всем классам, в которых учитель ведет предмет) в сравнении с тем же показателем предыдущего периода: <ul style="list-style-type: none"> • ниже • равен • выше 	до 0,5 до 1	
2.	Средний балл обучающихся по ЕГЭ, ГИА в сравнении со средним баллом по району, городу: <ul style="list-style-type: none"> • ниже • равен 	0 до 0,5 до 1	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПШО:



Л.Г. Петриашвили
« _____ 20 ____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:



Т.В. Антонова
« _____ 20 ____ г.

Форма расчётного листка.

Статьей 136 ТК РФ установлено, что при выплате заработка работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период. Как видно из формулировки данной нормы, выдача расчетного листка – не право работодателя, а обязанность. Причем исключений из этого правила нет и извещать о составных частях зарплаты необходимо не только основным работникам, но и совместителей, и временных сотрудников.

Расчетные листки должны выдаваться как при выплате наличными деньгами, так при перечислении на банковскую карту.

В связи с принятием Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 122 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» работодатели обязаны в расчетном листке указывать помимо фиксированного размера оплаты труда работника иные суммы, начисленные работнику: в частности, суммы денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработка, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, должны стоять в листке отдельными строками.

К числу удержаний, которые могут быть указаны в расчетном листке, относятся:

- алименты и иные взыскания по исполнительным документам;
- суммы НДФЛ и страховые взносы во внебюджетные фонды;
- профсоюзные взносы;
- неотработанный аванс, выданный в счет заработной платы;
- неизрасходованный и своевременно не возвращенный аванс, выданный в связи с командировкой;

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Коллективному договору**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ГПО:

Л.Г. Петриашвили
« 20 ____ г.



«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:

Т.В Антонова
« 20 ____ г.



***Перечень должностей работников с
ненормированным рабочим днем,
которым даются дополнительные
дни отпуска.***

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска работников образования

№	Должность	Кол-во дней
1.	Руководители (заведующие, директора) учреждений образования, их заместители и помощники.	До 6 дней
2.	Делопроизводители, делопроизводители-машинистки.	До 6 дней
3.	Инвалиды	До 6 дней
4.	Председатель ГПО	До 6 дней

– суммы, излишне выплаченные работнику вследствие счетных ошибок; и пр.

Исходя из этого, работодатель должен определить количество граф и их расположение. При этом объединять схожие выплаты, например, для упрощения бланка, нельзя. Примерный образец расчетного листка

Расчетный лист за _____ 20__ г.
(месяц)

ФИО _____

Должность: _____

Табельный номер: _____

Оклад тариф _____

	Отработано			
	код	дни	часы	сумма
1. Начислено:				
Оклад				
Премия				
Отпуск				
...				
Всего начислено				
Всего выплачено				

2. Удержано:	код	сумма
НДФЛ		
...		
...		
Всего удержано		

Завершающим этапом процедуры разработки и утверждения расчетного листка является его утверждение. Сделать это можно несколькими способами, например, издать приказ об утверждении и введении в действие формы расчетного листка или же на самой форме проставить гриф утверждения, а затем издать приказ о введении в действие с определенного числа утвержденной формы. Первый вариант удобнее, так как оформляется один приказ и на самом расчетном листке ничего дополнительно проставлять не нужно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО:

Л.Г. Петриашвили
« 20 _____ г.



«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:

Т.В. Антонова
« _____ » 20 _____ г.



Список
профессий и должностей работников с
вредными условиями труда, работа в
которых дает право на дополнительный
отпуск и доплату за напряженный
режим работы:

№ п/п	Наименование должности	Размер доплат	Дополнительный отпуск
1.	Уборщик служебных помещений	5%	6 дней

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ЦПО:

Л.Г. Петриашвили

« ____ » _____ 20 ____ г.



«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:

Г.В. Антонова

« ____ » _____ 20 ____ г.



Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Наименование должности	Наименование спецодежды, спецобув и СИЗ	Срок носки в месяцах
1. уборщик служебных помещений	- халат хлопчатобумажный	12
	- рукавицы комбинированные	2
	При мытье мест общественного пользования	
	дополнительно:	12
	- сапоги резиновые	6
	- перчатки резиновые	
2. Слесарь-сантехник	При выполнении работы по ремонту	
	канализационной сети	
	Ассенизационных устройств;	18
	-костюм брезентовый	12
	-сапоги резиновые	12
	-костюм вискозно- лавсановый	2
-рукавицы комбинированные	дежурные	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО:

_____ Л.Г. Петриашвили

« _____ » 20 _____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:

_____ Т.В. Антонова


« _____ » 20 _____ г.

***Соглашение администрации и
профсоюзной организации МКОУ
«Средняя общеобразовательная школа
№4 имени А.П. Гайдара»
по охране труда***

Администрация муниципального общеобразовательного учреждения в лице директора МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П. Гайдара» Т.В. Антоновой, действующего на основании Устава, и профсоюзная организация МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П. Гайдара» в лице председателя профкома А.Г. Петриашвили действующего на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ "Об образовании", Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем – городским управлением образования.
2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ "Об образовании", Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.
3. Администрация обязуется:

Директор МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 имени А.П. Гайдара»»


Т.В Антонова

Председатель профсоюзного комитета


Л.Г. Петриашвили



ПРИЛОЖЕНИЕ № 13

к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО:


_____ Л.Г. Петриашвили

« ____ » _____ 20 ____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:


_____ Т.В. Антонова

« ____ » _____ 20 ____ г.

План улучшения условий и охраны труда на 2020 -2023гг.
Администрация и ППО обязуется

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственный
1.	Опрессовка отопительной системы	Заместитель директора по АХЧ
2.	Соблюдение теплового режима в отопительный сезон	Заместитель директора по АХЧ
3.	Своевременная замена стекол	Заместитель директора по АХЧ
4.	Своевременное сбивание сосулек с крыши здания	Заместитель директора по АХЧ
5.	Своевременное посыпание дорожек песком	Заместитель директора по АХЧ
6.	Своевременная очистка стекол от пыли и грязи	Заместитель директора по АХЧ
7.	Своевременная замена ламп освещения в ОУ	Заместитель директора по АХЧ
8.	Проведение лекций, бесед по вопросам охраны труда	Организатор ОБЖ
9.	Создание благоприятной атмосферы	Администрация

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ЦПО:

 Л.Г. Петриашвили

« » 20 г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:

 Т.В. Антонова

« » 20 г.

План оздоровительно-профилактических мероприятий по снижению заболеваемости и травматизму в МКОУ СОШ №4 на 2021-2024гг.

Принято на собрании трудового коллектива

Протокол № от « » 2020 г.

№	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный за исполнение
1.	Организация проведения инструктажей по безопасности жизнедеятельности педагогических работников на рабочем месте.	В течение года	Инструктор ОБЖ
2.	Обеспечение проведения предварительных и периодических медицинских осмотров.	Август	Директор, мед.сестра
3.	Создание здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса	В течение года	Директор
4.	Наблюдение за состоянием заболеваемости среди работников.	В течение года	Социальный сектор

ПРИЛОЖЕНИЕ № 15
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ИПО:

 Л.Г. Петриашвили

« _____ 20 _____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:

 Т.В. Антонова

« _____ 20 _____ г.

***Перечень локальных нормативных
актов, принимаемых
работодателем с учетом мнения
профсоюзной организации***

Принятие в образовательном учреждении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, должно производиться с учетом мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации).

ст.ст. ТК РФ.	Локальные нормативные акты
ст.ст. 189, 190 ТК РФ	Правила внутреннего трудового распорядка
ст.ст. 135, 136, 141, 143, 144, 149, 152, 153, 154 ТК РФ	Система оплаты труда, размеры тарифных ставок, доплат и надбавок компенсационного характера («Положение об оплате труда и премировании работников»). Тарификационные списки.
ст.ст. 162,270 ТК РФ	Положение о нормировании труда работников
ст. 81ч. II ТК РФ	Увольнение по инициативе работодателя
ст. 82 ТК РФ	Об участии профкома при увольнении работника по инициативе работодателя
ст. 103 ч. III ТК РФ	График сменности. Расписание уроков.
ст. 212 ТК РФ	Правила и инструкции по охране труда работников
	Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части
	Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями

ПРИЛОЖЕНИЕ № 16
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ЦПО:


_____ Л.Г. Петриашвили
« _____ » 20 _____ г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:


_____ Т.В. Антонова
« _____ » 20 _____ г.

Принято на заседании
Управляющего Совета

ПОЛОЖЕНИЕ

о согласительной комиссии Управляющего совета

муниципального казенного образовательного

***учреждения «Муниципальное казенное
общеобразовательное учреждение "Средняя
общеобразовательная школа № 4 имени А.П.
Гайдара" городского округа "город Кизляр"***

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность согласительной комиссии Управляющего совета общеобразовательного учреждения, являющегося коллегиальным органом управления общеобразовательного учреждения.

1.2. Согласительная комиссия Управляющего совета муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения создается на определенный срок, для решения спорных вопросов, относящихся к образовательному процессу, конфликтов между участниками образовательного процесса и т.д.

1.3. Согласительная комиссия назначается решением Управляющего совета образовательного учреждения для рассмотрения конфликтной ситуации между участниками образовательного процесса; число членов комиссии нечетное, но не менее трех; председатель комиссии назначается

ПРИЛОЖЕНИЕ № 17
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО:

_____ Л.Г. Петриашвили

«__» _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор:



_____ Т.В. Антонова

«__» _____ 20__ г.

**Перспективный график курсовой
подготовки и аттестации педагогических
кадров**

С коллективным договором ознакомлен:

Администрация МКОУ СОШ №4

№ п/ п	ФИО	Дата	Роспись
1.	Антова Татьяна Винаминовна		
2.	Юнусова Зинаида Гудрятовна		
3	Глебова Ольга Николаевна		
4.	Полтавская Альбина Магомедовна		

Педагоги МКОУ СОШ №4

№ п/ п	ФИО	Дата	Роспись
--------------	-----	------	---------

2.	Абдуллаева Анжела Алисултановна (в отпуске ухода за ребенком)		
3.	Баулова Айшат Анваровна (в отпуске ухода за ребенком)		
4.	Бахмудкадиева Зумруд Нухкадиевна (в отпуске ухода за ребенком)		
5.	Касумова Галимат Шуаевна		
6.	Загурская Светлана Сергеевна (в отпуске ухода за ребенком)		
7.	Рамазанова Алина Башировна (в отпуске ухода за ребенком)		
8.	Гаджиева Зоя Шарулабазановна (отпуск на год)		

Прошнуровано и пронумеровано

115 листов

Директор МКОУ СОШ №4



Т.В. Антонова

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575822

Владелец Антонова Татьяна Винаминовна

Действителен с 14.07.2021 по 14.07.2022