1. 1Общие положения
	1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности общеобразовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 45».
	2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
* работодатель в лице директора МБОУ «Школа № 45» Люхина Ирина Сергеевна;
* работники МБОУ «Школа № 45», члены Профсоюза работников, а также работники школы, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочившие Профком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля за его исполнением.
	1. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации, федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации», «Об образовании в Российской Федерации».
	2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях занятости, повышения квалификации и переобучения работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на общеобразовательные учреждения.
	3. Действие коллективного договора распространяются на:
* работодателя;
* работников школы членов Профсоюза;
* работников школы, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших в установленном порядке Профком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора и контроля за его выполнением.
	1. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания. По истечении установленного срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не внесут изменения и дополнения в действующий. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников школы и оформляются протоколом.
	2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования общеобразовательного учреждения; расторжения трудового договора (контракта) с директором школы.
	3. Работодатель обязуется:
* направить в семидневный срок, подписанный сторонами договор с приложениями в территориальный орган по труду для уведомления регистрации;
* довести текст коллективного договора до всех работников школы не позднее одного месяца после его подписания и знакомит с ним всех вновь принятых работников.
	1. Работники обязуются:
* в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.
1. Трудовой договор, обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

* 1. Правильно организовывать труд работников, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам, запросам работников, улучшать условия их труда и быта.
	2. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
	3. Не включать в трудовые договоры условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, а также отраслевыми, иными соглашениями, распространяющими на общеобразовательные учреждения, и коллективным договором.
	4. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.
	5. Извещать работников об изменении существенных условий труда и оплаты труда (изменения штатного расписания, учебного плана, режима работы и т.д.) не позднее чем за 2 месяца.
	6. Устанавливать учебную нагрузку работниками, не ниже ставки; объем педагогической работы менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.
	7. Знакомить каждого работника при приеме на работу с:
* приказом о приеме на работу;
* должностными обязанностями;
* режимом работы и отдыха;
* условиями оплаты труда;
* правилами внутреннего трудового распорядка;
* коллективным договором.

з

* 1. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работниками на новый учебный год до ухода их в отпуск.

Работники обязуются:

1. Качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и в соответствии с должностной инструкцией.
2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила инструкции по охране труда.
3. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Стороны договорились:

1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:
* переподготовку кадров и повышать квалификации работников школы с сохранением на период обучения средней заработной платы;
* обеспечение трудоустройства в данном ОУ по новой профессии;
* не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации школы;
* высвобождение работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством;
* своевременно информировать работников об имеющихся в школе вакансиях.
1. В случае возникновения необходимости сокращения штата работодатель обязуется:
* ставить в известность профсоюзный комитет школы о предстоящем сокращении штата в срок не позднее, чем за три месяца, а работников школы;
* за два месяца до предлагаемого сокращения штата;
* ограничивать или временно прекращать прием новых работников.
1. Работникам, высвобожденным из школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:
* преимущественное право приема в школу при появлении вакансий;
* выплата дополнительного выходного пособия.
1. Рабочее время и время отдыха **Работодатель обязуется:**
	1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом общеобразовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным графиком.
	2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников установить сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, для руководящих и других работников - 40 часов.
	3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Стороны договорились:

* 1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом общеобразовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и календарным учебным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация ОУ вправе привлекать их к педагогической и

организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы, оплата труда педагогических и других работников ОУ, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана

учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с

сохранением заработной платы.

* 1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется ежегодно не позднее 15 декабря календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
	2. Отпуска без содержания предоставляются в течение учебного года по согласованию с администрацией. Общая продолжительность отпусков не может превышать длительности рабочего отпуска.
	3. Возможны краткосрочные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:
* Свадьбы работника или его детей - 3 дня;
* Смертью близких родственников - 3 дня;
* В других случаях - по согласованию с администрацией.
	1. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. При отзыве работника из отпуска неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год, либо заменена денежной компенсацией (часть отпуска, превышающая 28 календарных дней).
	2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы до ухода работника в отпуск исходя из количества часов по учебному плану. Объем учебной нагрузки меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

При этом:

* У педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки.
* Неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме.
* Объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Установленный в начале года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации за исключением следующих случаев:

* Сокращение количества классов (групп).
* Корректировка количества часов учебного плана.

Увеличение объема учебной нагрузки в течение учебного года производится с письменного согласия работника.

1. Оплата труда
	1. Оплата труда работников школы осуществляется на основе Положения об оплате труда работников школы.
	2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации и размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в регионе.
	3. Размер и перечень компенсационных выплат работникам школы устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников школы.
	4. Выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам школы.
	5. Выплаты премий и оказание материальной помощи работникам школы осуществляется в соответствии с Положением об оказании материальной помощи и премировании.

Стороны договорились

* 1. Согласовывать ежегодно штатное расписание перед комплектованием.
	2. На начало учебного года составлять тарификацию работников, своевременно уточнять тарификацию в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории.

Работодатель обязуется

* 1. Своевременно знакомить работников ОУ с условиями оплаты труда, с тарификацией (под подпись).
	2. Выплату заработной платы и компенсаций работнику производить, перечисляя на указанный работником счет в банке.
	3. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.
	4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Даты выплаты заработной платы: 24 и 9 число календарного месяца.
	5. Не уменьшать педагогическим работникам в течение учебного года установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) кроме случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов - комплектов без письменного согласия работника.
	6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее

двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения

государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

* 1. Производить оплату тех рабочих дней, в течение которых работник проходит обучение на курсах повышения квалификации по направлению ОУ, без дополнительной отработки учебных часов в размере среднего заработка.
1. Условия и охрана труда

Стороны обязуются:

* 1. Ежегодно принимать Соглашения по улучшению условий и охраны труда, проводить мероприятия по охране труда.
	2. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава профкома и коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.

Работодатель обязуется

* 1. Проводить обучение и инструктаж всех работников по условиям и охране труда.
	2. Обеспечивать работников, работающих во вредных и неблагоприятных условиях труда, а также работающих в особых температурных условиях и связанных с загрязнением, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.
	3. Производить бесплатные медицинские профилактические осмотры в соответствии с поставленными в школе сроками.
	4. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за наблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок (п.З ст.9 Федерального Закона «Об основах охраны труда»).
	5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98г №125 О ФЗ
	6. Проводить своевременно расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

Профком обязуется

* 1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.
	2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.
	3. Проверять выполнение соглашения по улучшению условий и охраны труда, мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.
	4. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда и нарушением законодательства об охране труда.
	5. Предъявлять требования к руководителям ОУ о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.
	6. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда или уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации ОУ вправе вносить представления

Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

Работники обязуются

* 1. Соблюдать требования охраны труда.
	2. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда.
	3. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни здоровью работников.
	4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования.
1. Социальные гарантии

Стороны договорились

* 1. Содействовать в предоставлении работникам ОУ путевок на оздоровление в санатории и профилактории из фонда социального страхования с частичной оплатой стоимости путевки работником.
	2. Добиваться выделения для детей сотрудников путевок в летние оздоровительные лагеря
	3. Оказывать материальную помощь в пределах средств, направленных на оплату труда на основании Положения об оплате труда работников школы. Работодатель обязуется
	4. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более, чем на один год, в следующих исключительных случаях:
* в случае длительной нетрудоспособности;
* нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
* при переходе в другое ОУ в связи с сокращением штата или ликвидации ОУ.
1. Гарантии деятельности профсоюзной организации **Стороны договорились**
	1. Выступать социальными партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, отдыха, социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно­бытового обслуживания, коллективного договора.
	2. Профком ОУ представляет и защищает права и интересы работников - членов профсоюза, а также работников - не членов профсоюза, уполномочивших профком представлять и защищать их интересы в установленном порядке, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Работодатель обязуется

* 1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации ОУ согласно ТК РФ, законов РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», Устава профсоюза трудового коллектива
	2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования ОУ, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально - трудовым вопросам.
	3. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, распределения средств, идущих на социальную поддержку работников

Профком обязуется

* 1. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.
	2. Осуществлять защиту трудовых, социально - экономических и профессиональных прав работников ОУ, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
	3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ОУ в вопросах оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья.
	4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ОУ, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.
1. Разрешение трудовых споров
	1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
	2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по

трудовым спорам ОУ или разрешаются в порядке, предусмотренном

Трудовым кодексом РФ.

1. Заключительные положения
	1. Контроль за выполнением условий коллективного договора

осуществляется сторонами и комиссией по ведению переговоров на

паритетных началах.

* 1. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников ОУ.
	2. Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.
	3. Профсоюзная организация обязуется контролировать условия

коллективного договора и регулярно отчитываться о его выполнении.

Приложения к коллективному договору:

1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Школа № 45»
2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Школа № 45»
3. Положении об оказании материальной помощи и премировании работников МБОУ «Школа № 45»

Приложение № 1 к коллективному договору

Обсуждено и принято на собрании трудового коллектива 01 сентября 2016 г.

Протокол № 1

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 45»

1. Общие положения
	1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Школа №45» (далее Положение) распространяется на всех работников данного учреждения.
	2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приложением к решению Рязанской городской Думы от 22 сентября 2011 № 313-1,а также с учетом других нормативных правовых актов Российской Федерации, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда, на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Рязани(утверждено решением Рязанской городской Думы от 22.10.2009г.№ 571-1).
	3. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, осуществляется с учетом:
* Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующегозаконодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными и нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащими нормы трудового права, и Примерным положением;
* порядка аттестации работников учреждений, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации;
* установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
* использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок и премировании, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
* мнения представительного органа работников учреждения.
	1. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Примерного положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений на дату введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
	2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.
	3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.
	4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
	5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.
	6. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты по повышающим коэффициентам, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.
1. Порядок и условия оплаты труда 2.1.Основные условия оплаты труда
2. Положение об оплате труда работников МБОУ «Школа №45» включает в себя:
* размеры должностных окладов (ставок) (далее - должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
* размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;
* наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии перечнем видов выплат компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
* условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.
1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования (с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников).
2. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).
3. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новые должностные оклады и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу

* это разница между произведением должностного оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и должностным окладом.

Размер оплаты труда работников учреждения определяется путем суммирования должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

1. Работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,

опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на период выполнения работ или других факторов предусмотренных в абзаце 1 настоящего пункта.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника при наличии финансовых средств на обеспечение указанных выплат с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах в отношении конкретного руководителя учреждения принимается руководителем вышестоящего органа.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до

2,0.

1. Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики - величина повышения, применяемая к должностному окладу, обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных учреждениях, а также иные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые применяется коэффициент специфики | Размеры коэффициентов |
| 1 | 2 |
| 1. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 0,2 |
| 2. Педагогическим работникам, непосредственно обеспечивающим образовательный процесс лицеев, гимназий (лицейских и гимназических классов), классов с углубленным изучением предметов, классов компенсирующего обучения | 0,15 |

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется по каждому повышающему коэффициенту специфики.

1. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала
2. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности работников учреждения учебно-вспомогательного персонала (далее - учебно-вспомогательный персонал), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения
4. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов педагогических работников учреждения приведены в приложении № 1 к Положению.

1. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:
* по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении № 1 к Положению);
* за квалификационную категорию;
* за уровень образования;

-за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.6 Примерного положения);

* за стаж педагогической работы.
* персональный (в соответствии с пунктом 2.1.5 Примерного положения).

Размер повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке) педагогических работников учреждений по уровню образования, за стаж работы, за квалификационную категорию:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименованиекоэффициента | Основание для повышения величины должностного оклада (ставки) | Размерыкоэффициентов |
| Коэффициентуровняобразования | Высшее профессиональное образование | 0,07 |
| Среднее специальное образование | - |
| Коэффициент стажа работы | Стаж работы более 20 лет | 0,57 |
| Стаж работы более 15 лет | 0,47 |
| Стаж работы от 10 до 15 лет | 0,37 |
| Стаж работы от 5 до 1 0 лет | 0,27 |
| Стаж работы от 2 до 5 лет | 0,17 |
| Стаж работы от 0 до 2 лет | - |
| Коэффициент за квалификационну ю категорию | Квалификационнаякатегория: |  |
| вторая категория | 0,67 |
| первая категория | 0,77 |
| высшая категория | 0,92 |
| Коэффициентмолодымспециалистам | высшее профессиональное педагогическое образование | 0,77 |
| среднее профессиональное педагогическое образование | 0,50 |

Педагогическим работникам учреждения, имеющим квалификационную категорию, коэффициент к должностному окладу за стаж работы не применяется.

Порядок определения стажа педагогической работы.

Порядок зачета в стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации приведен в приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих
2. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих (далее - руководители, специалисты и служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

должностей руководителей, специалистов и служащих».

Рекомендуемые размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 2 к Примерному положению.

1. Руководителям, специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:
* по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении № 2 к Положению);

-за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.6 Положения).

* персональный (в соответствии с пунктом 2.1.5 Положения).
1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения профессий рабочих
2. Размеры должностных окладов работников учреждения профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры должностных окладов работников учреждения профессий рабочих приведены в приложении № 3 к Положению.

1. Работникам учреждения профессий рабочих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:
* по занимаемой должности (повышающий коэффициент приведен в приложении № 4 к Положению);

-за специфику работы в учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.6 Положения);

* персональный (в соответствии с пунктом 2.1.5 Положения).
1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера
2. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.
3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.
4. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.
5. Для работников учреждений за работу в особых условиях или в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:
* выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* доплата за работу в ночное время;
* выплаты при выполнении работ различной квалификации;
* доплата за совмещение профессий (должностей);
* доплата за расширение зон обслуживания;
* доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные

дни;

* повышенная оплата сверхурочной работы;
* доплата за классное руководство педагогическим работникам;
* доплата за проверку тетрадей;
* доплата за заведование кабинетом;
* надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих и персональных коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда - до

12%;

Конкретный размер доплаты работникам учреждений определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждений, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам при найме на должности, по которым предусматривается установление этой надбавки. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочего места, рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.
2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником учреждения с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником учреждения со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам учреждения со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, руководитель учреждения обязан выплатить им межразрядную разницу.

1. Доплаты при совмещении профессий (должностей), устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
2. Доплаты за расширение зон обслуживания, устанавливаются работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
5. Оплата сверхурочной работы производится работникам, привлекающимся к сверхурочной работе, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
6. Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом), определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников учреждения, либо коллективном договоре (соглашении) образовательного учреждения.
7. Педагогическим работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя, производится дополнительная оплата в следующих размерах:

-учителям 1-4 классов - 15% должностного оклада;

-учителям 5-11 классов -20% должностного оклада.

1. Педагогическим работникам учреждения производится доплата за проверку рабочих тетрадей в размере:

-учителя 1 -4 классов- 10% должностного оклада;

-учителя иностранного языка -10 % должностного оклада (с учетом установленной нагрузки);

-учителям русского языка, литературы-15% должностного оклада (с учетом установленной нагрузки);

-учителям математики-10% должностного оклада (с учетом установленной нагрузки);

1. Педагогическим работникам, в соответствии с приказом директора учреждения выполняющим функции заведующего учебным кабинетом, производится доплата в размере 10% должностного оклада.
2. Работникам учреждения, в соответствии с приказом директора учреждения выполняющему функцию заведующего учебно-опытным участком, производится доплата в размере 25% должностного оклада.
3. Работнику учреждения за работу с библиотечным фондом учебников производится доплата в размере 20%> должностного оклада.
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБОУ «Школа № 45» определяется положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Школа № 45».
6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ включает в себя следующие выплаты:
* педагогическим и руководящим работникам, имеющим почётное звание «Народный учитель» - 5000 рублей,
* педагогическим и руководящим работникам, имеющим почётные звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 2000 рублей,
* кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 2000 рублей,
* докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 2500 рублей,
1. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала
2. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности работников учреждения учебно-вспомогательного персонала (далее- учебно-вспомогательный персонал), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала приведены в приложении № 1 к Примерному положению.
3. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам;
* по занимающей должности(повышающий коэффициент приведен в приложении № 1 к Примерному положению);

-за специфику работы в образовательном учреждении (в соответствии с пунктом 2.1.6. примерного положения).

-персональный повышающий коэффициент.

1. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МБОУ «Школа №45».
	1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, определяется приказом начальника управления

образования и молодежной политики.

Порядок расчета средней заработной платы работников основного персонала учреждения приведен в приложении № 5 к Положению.

* 1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.
	2. На руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные Положением, в пределах средств фонда оплаты труда.
	3. Стимулирующие надбавки для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения могут быть установлены с учетом степени достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждений.

Конкретный размер стимулирующих выплат для руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Школа № 45».

Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности учреждений и критериями оценки эффективности работы руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений города Рязани.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты определяются постановлением администрации города Рязани.

4.Иные выплаты.

1. 1. Иные выплаты работникам учреждения определяются Положением об оказании материальной помощи и премировании работников МБОУ «Школа № 45».

ПРИЛОЖЕНИЕ № i к положению об оплате труда работников МБОУ «Школа № 45»

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогическихработников, должностной оклад 5680,00 руб. |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; | 1,0 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог; тренер- преподаватель | 1,02 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 1,03 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь. | 1,05 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к положению об оплате труда работников МБОУ «Школа № 45»

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов работников образовательных учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификацио нный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должностислужащих второго уровня», должностной оклад 5249,00 руб. |
| 1 квалифика­ционный уровень | Лаборант |  |
| 2 квалифика­ционный уровень | Заведующий канцелярией, | 0,11 |
| 3 квалифика­ционный уровень | Заведующий библиотекой, | 0,79 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должностислужащих третьего уровня», должностной оклад 5538,00 руб. |
| 1 квалифика­ционный уровень | Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист) |  |
| 2 квалифика­ционный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 0,33 |
| 3 квалифика­ционный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 0,46 |
| 4 квалифика­ционный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 0,87 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к положению об оплате труда работников МБОУ «Школа № 45»

Размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов профессий

рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификацион ный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Коэффициент в зависимости от занимаемс должности |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Об]рабочих первого уровня», должностной оклад 3722,00 | деотраслевые профессии руб. |
| 1 квалифика­ционный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно­квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР) | 1 квалификационны разряд;0,04 - 2 квалификационно разряд;0,09 - 3 квалификационно разряд; |
| 2 квалифика­ционный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 0,142 |
| Профессиональная квалификационная группа «06iрабочих второго уровня», должностной оклад 4218,00 | цеотраслевые профессии эуб. |
| 1 квалифика­ционный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- | 4 квалификационны разряд;0,11 - 5 квалификационны разряд; |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР |  |
| 2 квалифика­ционный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно­квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР | 0,23 - 6 квалификационны разряд;0,35-7 квалификационны разряд; |
| 3 квалифика­ционный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР | 0,49 |
| 4 квалифика­ционный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 0,63 - 0,79 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к Положению об оплате труда работников МБОУ «Школа № 45»

Порядок

расчета средней заработной платы работников основного персонала учреждения

1. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.
2. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.
3. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.
4. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.
5. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.
6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.
7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или
8. число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного

28

персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников учреждения.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

1. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников учреждения производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например,

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

1. часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников учреждения за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 к Положению об оплате труда работников МБОУ «Школа № 45»

Порядок

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы

засчитывается без всяких условий и ограничений:

* 1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.
	2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.
1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы

засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

* 1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава,

прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД России, в

войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка.

* 1. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских

и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского

фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по

предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних,

зо

детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

* 1. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих

государственную аккредитацию.

1. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):
* преподавателям-организаторам (основ безопасности

жизнедеятельности, допризывной подготовки);

* учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-препо давате лям);
* учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
* педагогам дополнительного образования;
* педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
* педагогам-психологам;
* методистам;
* преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.
1. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.
2. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.
3. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

1. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 к Положению об оплате труда работников МБОУ «Школа №

45»

Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета

средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей

инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор-методист; концертмейстер;

педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;

тренер-преподаватель; воспитатель: мастер производственного обучения: методист;

педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; логопед; педагог-библиотекарь.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда работников МБОУ «Школа №

45»

Условия установления повышающего коэффициента

молодым специалистам

1 .Повышающий коэффициент устанавливается молодым специалистам, принятым на должность педагогического работника в учреждение, при соблюдении следующих условий:

-возраст молодого специалиста не старше 30 лет;

-трудоустройство на должность педагогического работника в учреждение в год окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования;

-работа на должности педагогического договора, заключенного с учреждением; -стаж работы молодого специалиста до трех лет.

■

Обсуждено и принято на собрании трудового коллектива 01 сентября 2016 года

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №45»

1. Общие положения.

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ «Школа № 45» (далее Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, примерного положения об оплате труда работников общеобразовательных учреждений города Рязани.

Положение регламентирует порядок распределения выплат стимулирующего характера работникам Школы.

Право на выплаты стимулирующего характера имеют все работники Школы (как основные, так и совместители), имеющие стаж работы в должности в Школе не менее 6 месяцев.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников Школы в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета Школы.

Выплаты стимулирующего характера могут производиться как в процентном отношении от должностного оклада работника Школы, так и исходя из балльной системы оценивания качества и интенсивности работы.

Директору Школы выплаты стимулирующего характера устанавливает Администрация города Рязани. В этих целях управление образования и молодёжной политики администрации города Рязани (далее - управление образования) централизует до 5 % ассигнований, выделяемых из бюджета города на оплату труда работников подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований

определяются приказом управления образования.

1. Основные принципы распределения средств на выплаты стимулирующего

характера.

* 1. Распределение средств на выплаты стимулирующего характера осуществляется между всеми работниками Школы, кроме директора, с учётом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.
	2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
* выплаты за качество выполняемых работ;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* за интенсивность и напряжённость работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
* за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
* за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.
	1. Из средств на выплаты стимулирующего характера не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.
	2. Средства на выплаты стимулирующего характера делятся на несколько частей в

следующем процентном соотношении:

1. % - на выплаты педагогическому персоналу по тарификации;

3% - на выплаты педагогическому персоналу по штатному расписанию;

1. % - на выплаты учебно-вспомогательному персоналу;

2% - на выплаты административному персоналу;

1% - на выплаты обслуживающему персоналу;

2.5 Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты от должностного оклада:

* педагогическим и руководящим работникам, имеющим почётное звание «Народный учитель» - 5000 рублей,
* педагогическим и руководящим работникам, имеющим почётные звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 2000рублей,
* кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 500 рублей,
* педагогическим и руководящим работникам, имеющим знак «Почётный работник общего образования», «Отличник народного просвещения» - 500 рублей,
* молодым специалистам, имеющим высшее педагогическое образование - 2000 рублей,
* молодым специалистам, имеющим среднее педагогическое образование - 1500 рублей.
1. Стимулирующие выплаты носят регулярный характер и определяются в соответствии с критериями для оценивания качества и интенсивности труда согласно приложениям и устанавливаются комиссией по распределению выплат стимулирующего характера 2 раза в год в январе (не позднее 15-го января) и сентябре (не позднее 15-го сентября).

2.7..Работники Школы 2 раза в год в январе (не позднее 10 января) и сентябре (не позднее 5 сентября) предоставляют материалы (заверенные заместителями директора) об эффективности деятельности в соответствии с критериями для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера, указанными в приложениях. Работники Школы и заместители директора несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

1. Определение размера средств на регулярные выплаты стимулирующего характера

одному работнику производится в следующем порядке:

* проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников

с использованием установленных баллов по индикаторам в соответствии с

приложениями;

* определение сводного «балльного» списка работников по

результатам промежуточной оценки;

* определение «стоимости» одного балла: сумма средств на

регулярные стимулирующие выплаты работникам соответствующей категории делится на общее количество баллов, которое набрали эти работники;

-расчёт стимулирующей выплаты работнику проводится путём умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

Баллы по индикаторам качества работы начисляются только по основной штатной должности.

1. Порядок распределения регулярных выплат стимулирующего характера.
	1. Размер регулярных выплат стимулирующего характера устанавливается Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера работникам Школы (далее- Комиссия).
	2. Персональный состав Комиссии в количестве 7 человек определяется приказом директора Школы на определённый учебный год.
	3. Комиссия создаётся из педагогических работников, представителя профсоюзного комитета и представителей администрации. Комиссия формируется из лиц, которые заинтересованы принять участие в её деятельности. Председатель Комиссии выбирается среди членов Комиссии. Периодичность заседаний Комиссии - не реже двух раз в год.
	4. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником Школы.

Решение считается принятым, если за него проголосовало открытым голосованием более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

* 1. С момента вынесения решения Комиссии о выплатах стимулирующего характера каждому работнику персонально в течение трёх дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки на следующий рабочий день после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
	2. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ директора Школы. Приказ является основанием для начисления выплат стимулирующего характера работникам Школы.
	3. Представители администрации Школы, председатель родительского комитета Школы, председатель Совета Школы, не входящие в состав Комиссии, вправе присутствовать на заседаниях Комиссии и принимать участие в обсуждении без права голоса при открытом голосовании.
1. Порядок принятия и срок действия Положения.
	1. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива Школы большинством голосов и вступает в силу с 01 сентября 2016 года.
	2. Положение может быть изменено только решением общего собрания трудового коллектива Школы.
	3. Срок действия Положения не ограничен.

Положение

договору

Приложение №3 к

Обсуждено и принято на собрании трудового коллектива 01 сентября 2016 года

об оказании материальной помощи и премировании

работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа №45»

1. Общие положения. Настоящее положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в школе. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве Российской Федерации о труде и нацелена на справедливое распределение материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей, повышению качества УВП, закрепления высококвалифицированных кадров. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения и определения размеров материального стимулирования.
2. Виды материального стимулирования. Для реализации поставленных задач ввести следующие виды материального стимулирования работников:
* Надбавки
* Премирование
* Оказание материальной помощи
1. Критерии оценки труда. При установлении надбавок, определении размера премий работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки труда:
* Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу
* Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых администрацией, вышестоящими организациями, личный вклад в развитие образования города
* Активное участие в методической работе школы, инновационная деятельность
* Здоровьесберегающий характер применяемых педагогических технологий
* Высокие результаты обученности и воспитанности детей
* Положительные результаты работы с одаренными детьми
1. Надбавка. Надбавка может быть установлена приказом директора школы на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины.
2. Премирование. Право инициативы по применению мер материального поощрения предоставляется заместителям директора школы и руководителям методических объединений учителей. Конкретный размер премии определяется директором школы исходя из имеющегося фонда экономии заработной платы по согласованию с профсоюзным комитетом (или по согласованию с членом профкома, уполномоченным проводить такое согласование решением профсоюзного комитета школы). Премия не выплачивается работникам, имеющим административное взыскание. Премиальные выплаты входят в расчёт среднего заработка работника при оплате листка временной нетрудоспособности.

Сотрудникам школы могут выплачиваться премии в пределах

средств, направляемых на оплату труда:

1) за успешное и качественное выполнение работы и заданий, по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период

1. за участие в городских (и более высокого уровня) творческих педагогических конкурсах и конкурсах профессионального мастерства
2. за подготовку учащихся и команд учащихся - призеров и лауреатов городских (и более высокого уровня) предметных олимпиад и конкурсов, спортивных соревнований
3. к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет)

Руководителю учреждения могут выплачиваться премии в пределах средств, направляемых на оплату труда:

1. за эффективную работу по повышению качества образования, создание оптимальных условий для осуществления образовательного и воспитательного процессов по итогам учебного года, (календарного года, полугодий);
2. за выполнение особо сложных и важных заданий администрации города Рязани (успешную организацию и проведение областных и городских мероприятий (праздников, конкурсов, фестивалей, выставок, олимпиад, круглых столов) и т.д.);
3. к праздничным датам: Дню защитников Отечества,

Международному женскому дню, Дню знаний, Дню учителя.

1. Материальная помощь. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника согласно приказу директора школы. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

Сотрудникам школы может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

* в связи с чрезвычайными обстоятельствами
* при увольнении в связи с уходом на пенсию
* в связи со смертью близких родственников
* в связи с трудным финансовым положением

Руководителю образовательного учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

* в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска в размере до двух должностных окладов не более одного раза в текущем году;
* в связи с рождением ребёнка, смерти родителей, детей, супругов в размере 10 тысяч рублей;
* в связи с юбилеем 50, 55, 60 и 65 лет в размере одного должностного оклада.