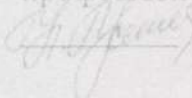
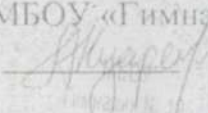


От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации

 Усепян Н.Н.

От администрации
Директор
МБОУ «Гимназия № 19»
 Назарян А.М.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Ростова-на-Дону
«Гимназия № 19»
с 01.01.2020 по 31.12.2022

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

Регистрационный № 14305/20-1805 от 30.10.2020
Заместитель министра –

_____ А.А. Харахашян

Ростов-на-Дону
2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Ростова-на-Дону «Гимназия № 19».

(наименование образовательной организации)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Области закон Ростовской области РФ «Об органах социального партнерства Ростовской области» от 16 декабря 2009 года № 345-ЗС;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017);

Ростовское трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и союзом работодателей Ростовской области на 2020-2022 годы от 21 ноября 2019 г. № 13.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Назаряна Арутюна Мануковича (далее – работодатель);

(Ф.И.О.)

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Усепян Наталья Николаевна.

(Ф.И.О.)

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (18 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового

законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

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

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

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

3.11. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день 3 дня.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

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

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

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

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

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

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – до 3-х календарных дней;
- рождения ребенка – до 3-х календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 3-х календарных дней;
- бракосочетания работника – до 3-х календарных дней;
- похорон близких родственников – до 3-х календарных дней;

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3-х календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – до 3-х календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 3-х календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.2289.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются: с 5 по 10 и с 20 по 25 число каждого месяца.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Коллективным договором устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

4.9. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.10.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации определить 1,5 процента из общего объема средств, предназначенных на стимулирующих выплат образовательной организации.

4.10.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить 1,5 процента из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

4.10.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 3,5 процента из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или

увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются действующими нормативными актами.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в 3 года, руководителя, членов комиссии по охране труда 1 раз в 3 года, работников рабочих профессий 1 раз в год.

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

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

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

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

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное

перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8. Стороны договорились:

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

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

8.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

8.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Директор
МБОУ «Гимназия № 19»

_____ А.М. Назарян
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«___» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Н.Н. Усепян
(подпись, Ф.И.О.)

«___» _____ 20 __ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Гимназия №19»

_____ А.М. Назарян

(утверждёно приказом от 30.08.2018 № 331)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда сотрудников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Гимназия № 19»
на 01.09.2019

Ростов-на-Дону
2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда сотрудников (далее - Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Гимназия № 19» (далее по тексту - гимназия) регулирует порядок оплаты труда работников гимназии и разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда сотрудников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.06.2013 № 512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций», с целью усиления материальной заинтересованности сотрудников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 19 Первомайского района города Ростова-на-Дону в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей с учетом показателей эффективности деятельности учреждения;

особенности оплаты труда и продолжительности рабочего времени педагогических работников гимназии;

Другие вопросы оплаты труда.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников гимназии за счет средств областного и муниципального бюджетов, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников гимназии формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и муниципального бюджетов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

РАЗДЕЛ 1. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

I. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя	5194

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по кадрам	6002

II. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые

профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3880 4346

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ, РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений.

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер долж- ностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	старший вожатый	7471
2.	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	7834
3.	3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	8216
4.	4-й квалификационный уровень	учитель; учитель логопед (логопед); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	8621

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня учреждений образования»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер долж- ностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением: библиотекой в учреждениях I-II групп по оплате труда руководителей	8034

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
2.	2-я квалификационная группа	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	14945

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	Библиотекарь: без категории	6298

2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя гимназии - 13450 руб.

2.5. Назначение специалистов на должности заместителей руководителей (из числа педагогических работников) производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории по педагогической должности и соответствия требованиям квалификационных характеристик по должности «руководитель», «заместитель руководителя», утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

РАЗДЕЛ 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА СОТРУДНИКАМ ГИМНАЗИИ.

См. Положение о выплатах компенсационного характера сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Гимназия № 19» (приложение 1)

РАЗДЕЛ 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА СОТРУДНИКАМ ГИМНАЗИИ.

См.:

- Положение о выплатах стимулирующего характера сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Гимназия № 19» (приложение 2);
- Положение о премировании сотрудников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Гимназия № 19» (приложение 3);
- Положение о выплате материальной помощи сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Гимназия № 19» (приложение 4).

РАЗДЕЛ 5. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ.

5.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.2. Отнесение ГИМНАЗИИ к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в музыкальных и художественных школах, школах искусств, учреждениях культуры и искусства	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных	за 1 группу	10

	учреждениях		
4.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных:	за каждого обучающегося	0,5
	клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности	(воспитанника)	
5.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		первую квалификационную категорию;	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6.	Превышение плановой (проектной) мощности по количеству обучающихся, комплектованию по классам (группам) в образовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
7.	Наличие групп продленного дня		20
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	30
9.	Наличие при образовательном учреждении: филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности:		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного	за каждого обучающегося	2,5

	совершенствования	дополнительно	
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
14.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой, буфета с горячим питанием		15
15.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	10
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	20
16.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе образовательных учреждений, в других случаях	30 15
17.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
18.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
19.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, и дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
20.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	15
21.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

	общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме образовательных учреждений, имеющих классы, группы для обучающихся и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья)		
22.	Наличие действующих учебно – производственных мастерских	за каждую оборудованную мастерскую	10
23.	В общеобразовательных учреждениях за работу в режиме «полного дня» или в 2 смены с контингентом обучающихся не менее 10 процентов от общего количества обучающихся	за каждый класс	10
24.	В общеобразовательных учреждениях за организацию обучения в форме экстерната, организацию работы классов по очно-заочной и вечерней формам обучения	за одного экстерна за один класс	1 10
25.	За наличие на базе образовательного учреждения пункта ЕГЭ и ГИА-9	за проведение 1 экзамена (по сведениям предыдущего учебного года)	15
26.	За 100 процентов обеспеченности обучающихся учебной литературой и учебными пособиями	по состоянию на 01 сентября текущего учебного года	10
27.	За проведение государственного выпускного экзамена в общеобразовательных учреждениях при ФКУ УИИ ГУФСИН России по Ростовской области	за проведение каждого экзамена (по сведениям предыдущего учебного года)	20

5.3. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно учредителем муниципальных учреждений (Управление образования города Ростова-на-Дону, Управление культуры города Ростова-на-Дону), в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено муниципальным органом управления по ведомственной подчиненности учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается муниципальным органом управления, осуществляющим функции и полномочия учредителя для муниципального учреждения.

5.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся ГИМНАЗИИ определяется по списочному составу на

начало учебного года;

5.7. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения с углубленным изучением предметов (в т.ч. имеющие в названии слово «лицей», «гимназия») и учреждения дополнительного образования спортивной направленности	свыше 400	до 400	до 300	-

РАЗДЕЛ 6. ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СОТРУДНИКОВ ГИМНАЗИИ.

6.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам гимназии:

6.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников гимназии определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

6.1.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом гимназии. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

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

6.1.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

6.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников гимназии применяется при оплате за:

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

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

педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов местного самоуправления городских округов, муниципальных районов в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов, информационно-аналитического центра), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2 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 в тарификацию.

6.2.2. в пределах имеющихся средств можно привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Контингент	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,06	0,05	0,03

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

для профессоров, докторов наук – 0,08;

для доцентов, кандидатов наук – 0,07;

для лиц, не имеющих ученой степени, – 0,04.

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются для:

профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям "ассистент, преподаватель".

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Раздел 7. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В ГИМНАЗИИ

7.1. Продолжительность рабочего времени работников гимназии установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.3. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

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

7.5. Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом гимназии с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.6. Учителям гимназии, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

7.7. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

7.9. При установлении учителям и преподавателям, для которых данное гимназия является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

7.10. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

7.11. Продолжительность рабочего времени работников гимназии, не указанных в Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», составляет 40 часов в неделю, если иное не предусмотрено законодательством.

7.12. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 7.8, осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте,

может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - гимназией, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя гимназии по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

7.13. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

7.14. При возложении на учителей гимназии, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

7.15. Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

Раздел 8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Руководителю гимназии, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

8.1.1. Директору гимназии предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих

размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
1	2	3
1.	до 50,0	до 3,0
2.	свыше 50,0 до 100,0	до 4,0
3.	свыше 100,0 до 150,0	до 5,0
4.	свыше 150,0	до 6,0

8.1.2. Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников гимназии устанавливается органом исполнительной власти Ростовской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя государственного учреждения Ростовской области. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

8.1.3. Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работника учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

8.1.4. При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

8.1.5. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

8.1.6. В исключительных случаях по решению отраслевого органа Администрации города Ростова-на-Дону, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципальных образовательных учреждений, руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, для учреждений, передаваемых в собственность муниципалитета, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

8.2. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

8.3. Определить крайний срок выплаты зарплаты – не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена

8.4. Выплачивать компенсацию работнику при задержке выплаты зарплаты в размере 1/150 ключевой ставки.

8.5. Конкретные дни выплаты зарплаты установить «правилами

внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором».

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по гимназии.

9.2. Гимназия, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда сотрудников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других механизмов материального стимулирования в соответствии с утвержденными локальными актами по оплате труда в гимназии.

9.3. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, директора гимназии в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

9.4. Дополнения и изменения утверждаются приказом директора гимназии на основании решения общего собрания трудового коллектива гимназии.

СОГЛАСОВАНО

Протокол общего собрания Трудового
коллектива МБОУ «Гимназия № 19»
от 30.08.2019 № 2

Приложение 1
к Положению об оплате
труда сотрудников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Гимназия № 19»,
утверждённому приказом от 30.08.2018 № 331

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах компенсационного характера сотрудникам
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Гимназия № 19»
на 01.09.2019 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Настоящее положение об установлении выплат компенсационного характера сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Гимназия № 19» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», с целью усиления материальной заинтересованности сотрудников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Гимназия № 19» (далее по тексту - гимназия) в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2 Положение регулирует порядок установления выплат компенсационного характера сотрудникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Гимназии № 19».

1.3 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в обязательном порядке включаются в трудовые договоры сотрудников.

1.4 Выплаты компенсационного характера могут отменяться или уменьшаться только в части доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (при ухудшении руководителями показателей работы, снижении качества предоставляемых услуг, несоблюдения требований, предъявляемых к порученной работе в целом или её отдельным этапам).

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

2.1 Выплаты сотрудникам, занятым на работах с опасными и особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации в следующих случаях:

2.1.1 Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается сотрудникам гимназии по результатам проведения специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. При этом руководитель принимает меры по проведению в учреждении специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.1.2 Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах (п. 2.6.3 приложения 7 к постановлению Администрации города от 11.08.2015 № 705):

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (%)
1	2	3
3.	За организацию обучения в общеобразовательных учреждениях детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, проживающих в учреждениях государственной поддержки	15

2.2 Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

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

2.2.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

(п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению Администрации города от 11.08.2015 № 705):

№ п/п	Перечень категорий сотрудников и видов работ	Размер доплаты в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	Учителям за классное руководство:	
	- при наполняемости классов не менее установленного норматива	15,0
	- при наполняемости класса менее установленного норматива:	
	24 человека	14,4
	23 человека	13,8
	22 человека	13,2
	21 человек	12,6
	20 человек	12,0
	19 человек	11,4
	18 человек	10,8
	17 человек	10,2
	16 человек	9,6
	15 человек	9,0
2.	Учителям 1 - 4-х (начальных) классов за проверку тетрадей:	
	- при наполняемости классов не менее установленного норматива	10,0
	- при наполняемости класса менее установленного норматива:	
	24 человека	9,6
	23 человека	9,2
	22 человека	8,8

№ п/п	Перечень категорий сотрудников и видов работ	Размер доплаты в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	21 человек	8,4
	20 человек	8,0
	19 человек	7,6
	18 человек	7,2
	17 человек	6,8
	16 человек	6,4
	15 человек	6,0
3.	Учителям за проверку письменных работ по:	с учетом нагрузки
	- русскому языку и литературе при наполняемости классов не менее установленного норматива	10,0
	- при наполняемости класса менее установленного норматива:	
	24 человека	9,6
	23 человека	9,2
	22 человека	8,8
	21 человек	8,4
	20 человек	8,0
	19 человек	7,6
	18 человек	7,2
	17 человек	6,8
	16 человек	6,4
	15 человек	6,0
	- математике	с учетом нагрузки
	-при наполняемости классов не менее установленного норматива	7,0
	- при наполняемости класса менее установленного норматива:	
	24 человека	6,72
	23 человека	6,44
	22 человека	6,16
	21 человек	5,88
	20 человек	5,6
	19 человек	5,32
	18 человек	5,04
	17 человек	4,76
	16 человек	4,48
	15 человек	4,2
	- иностранным языкам, физике, химии, биологии	с учетом нагрузки
	-при наполняемости классов не менее установленного норматива	5,0
	- при наполняемости класса менее установленного норматива:	
	24 человека	4,8
	23 человека	4,6
	22 человека	4,4
	21 человек	4,2
	20 человек	4,0
	19 человек	3,8
	18 человек	3,6
	17 человек	3,4
	16 человек	3,2

№ п/п	Перечень категорий сотрудников и видов работ	Размер доплаты в % от должностного оклада (ставки зарботной платы)
	15 человек	3,0
4.	Педагогическим сотрудникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	5
5.	Педагогическим сотрудникам за заведование тиром	20
	Музейным уголком	25
6.	Педагогическим сотрудникам за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях, советах, комитетах	
6.1.	за выполнение обязанностей председателя предметных методических объединений гимназии	5
6.2.	за руководство педагогическим советом	20
6.3.	за руководство методическим советом	20
6.4.	за руководство ПМПК	20
6.5.	за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	15
6.6.	за выполнение обязанностей секретаря методического совета	15
6.7.	за выполнение обязанностей секретаря психолого-медико-педагогический консилиума (ПМПК)	15
7	Работникам гимназии в составе: аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссий; экспертных групп по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	10 15
8	Работникам гимназии за работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности: руководитель; секретарь	20 15
9	Работникам гимназии за работу в составе: – аттестационной комиссии Управления образования города Ростова-на-Дону по аттестации руководителей (кандидатов на должность руководителя) подведомственных учреждений на соответствие занимаемой должности; – комиссии Управления образования города Ростова-на-Дону по проведению конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального образовательного учреждения; – тарификационной комиссии Управления образования города Ростова-на-Дону, МКУ «Отдел образования Первомайского района города Ростова-на-Дону».	50 15 10
10.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (количество классов более 30)	50
11.	Педагогическим сотрудникам за организацию общественно-полезного труда,	10 25

№ п/п	Перечень категорий сотрудников и видов работ	Размер доплаты в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	профориентацию (количество классов более 30)	
12.	Педагогическим сотрудникам за заведование учебно-консультативными пунктами	15
13.	Педагогическим работникам за: заведование учебно-консультативными пунктами; руководство летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами; участие в государственной итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ГИА и других формах независимой аттестации (на период проведения)	15 35 20
14.	Руководителям, заместителям руководителей образовательных учреждений за организацию на базе учреждения пунктов проведения государственной итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ГИА и других формах независимой аттестации (на период проведения)	20
15.	Руководителям и другим работникам за ведение делопроизводства (при отсутствии штатной должности)	20
16.	Работникам гимназии за работу с архивом учреждения	25
17.	Сотрудникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении	15
18.	Сотрудникам учреждения за организацию и проведение социально педагогического мониторинга	15
19.	Работникам гимназии за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг - руководителю комиссии - секретарю комиссии	20 15
20.	Сотрудникам учреждения за работу с фондами страхования:	
20.1.	социального страхования	10
20.2.	медицинского	10
20.3.	пенсионного	20
20.4.	за работу по противодействию терроризму	15
20.5.	за работу по воинскому учету	15
20.6.	за работу по обеспечению противопожарной безопасности	10
20.7.	за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС	10
20.8.	за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	20
20.9.	за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда	20
20.10	по противодействию коррупции в гимназии	15
21.	Главному бухгалтеру, бухгалтеру учреждения за ведение планово-экономической деятельности (при отсутствии в штатном расписании должности экономиста или наличии вакансии)	80
22.	Работникам за организацию и проведение на базе учреждения мероприятий (на время подготовки и проведения мероприятий): районного уровня;	10

№ п/п	Перечень категорий сотрудников и видов работ	Размер доплаты в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	городского уровня;	15
	регионального уровня;	20
	федерального уровня;	25
	международного уровня	30
23.	Педагогическим работникам за консультирование и рецензирование творческих работ обучающихся и воспитанников	20
24.	Руководителю учреждения, заместителям руководителя, педагогическим работникам за организацию и поведение на базе учреждения инновационной (экспериментальной) работы площадок, проводящих исследовательскую работу по проблемам образования и внедрению результатов в практику:	
	муниципального уровня;	20
	регионального уровня;	30
	федерального уровня	40
25.	Педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам	до 15

Примечания к пункту 2.2.2:

2.3. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности независимо от доли занимаемой штатной единицы (для педагогических работников – независимо от объема учебной нагрузки), за исключением доплат от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

2.4. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений законодательством, либо в классе (учебной группе) с наполняемостью 14 человек и более в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2.5. На основании примечания к подпункту Примечания к подпункту 2.7.2 постановления Администрации города от 11.08.2015 № 705: перечень доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, может быть расширен для работников локальным нормативным актом гимназии:

2.6. Перечень доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, дополнен следующими пунктами:

№ п/п	Перечень категорий сотрудников и видов работ	Размер доплаты в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
26.	Сотрудникам учреждения за работу контрактного управляющего	50
27.	Сотрудникам учреждения за работу, связанную с представлением дополнительной информации и отчетности, не регламентированной законодательством	50
28.	За организацию педагогического мониторинга деятельности гимназии в рамках реализации пилотного проекта, экспериментальной площадки Муниципального уровня Регионального уровня Федерального уровня	 25 35 45
29.	За организацию работы и сопровождение электронного журнала и дневника	15
30.	За административное обслуживание и заполнение баз данных «АИС-контингент»	50
31.	За организацию мониторинга социально-психологических показателей здоровья обучающихся в рамках реализации пилотного проекта по здоровьесбережению в сфере образования Ростовской области	50
32.	За руководство работой на базе гимназии в рамках муниципального проекта «Год школьного урока»	20
33.	За работу куратором, ответственным за организацию деятельности гимназии в рамках творческой лаборатории «Педагогическая ИКТ-компетентность учителя - необходимое условие современного образования» («Школа цифровых технологий»)	15
34.	Сотрудникам учреждения за работу по сопровождению сайта гимназии	15
35.	Сотрудникам учреждения за работу по сопровождению сайта детской организации «Единство»	15
36.	Сотрудникам учреждения за работу по сопровождению сайта bus.gov.ru	10
37.	Сотрудникам учреждения за организацию работы с одаренными обучающимися	25
38.	За формирование и корректировку баз данных для участия в ГИА в РИС (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ), подготовку материалов для статистической отчетности	35
39.	Сотрудникам учреждения за организацию промежуточной аттестации в форме экстерната для обучающихся в форме самообразования, семейного образования	20
40.	За руководство тарификационной комиссией	20

41.	За руководство советом профилактики	20
42.	За выполнение обязанностей секретаря совета гимназии	15
43.	За выполнение обязанностей секретаря тарификационной комиссии	15
44.	За руководство детскими и молодежными движениями, организациями, объединениями («За права молодежи», «Единство», «Юнармия» и др)	15 (за каждое)
45.	За работу по ведению электронных мониторингов на различных сайтах (ИКТ, ННШ и др.)	50
46.	За администрирование компьютерной сети гимназии	50
47.	За работу председателем приемочной комиссии по осуществлению приемки поставленного товара, выполненной работы или указанной услуги	20

2.1. Выплаты компенсационного характера сотрудникам гимназии могут отменяться или уменьшаться только в части доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей в случаях:

2.1.1. нарушения дисциплины труда и норм педагогической этики (все категории сотрудников гимназии) – до 100 % доплат;

2.1.2. недобросовестного выполнения должностных обязанностей, срыв мероприятий для обучающихся, родителей и сотрудников, невыполнение плана образовательной и административно – хозяйственной работы (все категории сотрудников) – до 100 % доплат;

2.1.3. при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной выплатой - 100% доплат;

2.1.4. невыполнения требований санэпидрежима и несоблюдения действующих инструкций (противопожарной, по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда и технике безопасности на рабочем месте, нарушение сроков прохождения медосмотра и др.), нарушения санитарно – гигиенических норм и правил для учреждений образования, нарушения правил трудового внутреннего распорядка (все категории сотрудников) – до 100 % доплат;

2.1.5. при наличии замечаний проверяющих и контролирующих лиц по выплачиваемой доплате (все категории сотрудников) – до 100% доплат;

2.1.6. в других случаях, предусматривающих ответственность и наказание сотрудников в соответствии с действующим законодательством.

2.2. В случае несогласия работника с перечнем определенных компенсационных выплат, их размером, или по другим вопросам, связанным с действием настоящего Положения, каждый работник имеет право обратиться за разъяснениями к членам тарификационной комиссии, директору гимназии, опротестовать решение в соответствии с положениями действующего законодательства РФ о порядке рассмотрения трудовых споров.

2.3. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.4. При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных

обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы: 20 %.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по гимназии.

3.2. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, директора гимназии в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

3.3. Дополнения и изменения утверждаются приказом директора гимназии на основании решения общего собрания трудового коллектива гимназии.

СОГЛАСОВАН

Протокол общего собрания

Трудового коллектива МБОУ «Гимназия № 19»

от 30.08.2019 № 2

Приложение 2
к Положению об оплате
труда сотрудников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Гимназия № 19»,
утверждённому приказом от 30.08.2018 № 331

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера сотрудникам
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Гимназия № 19»
на 01.09.2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера сотрудникам гимназии (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.06.2013 № 512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций».

1.2. Положение регулирует порядок установления выплат стимулирующего характера сотрудникам гимназии, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования (далее - руководители), подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону (далее - Управление).

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование сотрудников гимназии к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах сотрудников гимназии.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются сотрудникам гимназии в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, за исключением повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, который учитывается при определении размера компенсационных выплат, надбавки за выслугу лет и за работу в общеобразовательных учреждениях, реализующих образовательные программы профильного обучения и углубленного изучения отдельных предметов.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных организациях, утвержденных постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации

города Ростова-на-Дону» (приложение №№ 3, 5, 7), руководителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) сотрудников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

2.4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением:

- повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат);

- повышающего коэффициента за выслугу лет.

2.5. Сотрудникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории:

№ п/п	Наименование выплаты	Наименование должностей, занятие которых дает право на установление повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1.	Гимназии	руководитель, заместители руководителя, курирующие преподавание предметов на профильном, углубленном уровне, педагогические работники, реализующие программы углубленного, профильного обучения	0,15

*Примечание к п. 2.5:

Повышающий коэффициент к должностным окладам сотрудников гимназии за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих сотрудников с отработкой времени. Педагогическим сотрудникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

2.6. Сотрудникам гимназии устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

2.6.1. повышающий коэффициент за квалификацию;
2.6.2. надбавка за качество выполняемых работ;
2.6.3. персональный повышающий коэффициент;
2.6.4. повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.6.5. надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

2.7. Повышающий коэффициент за квалификацию (размер выплаты) устанавливается сотрудникам гимназии при наличии квалификационной категории:

- первой квалификационной категории - 0,15;
- высшей квалификационной категории - 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении высшей (первой, второй) категории и на условиях, утвержденных Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Квалификационные категории и повышающий коэффициент за квалификацию, установленные для руководителей, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений, сохраняются в течение срока, на

который они были установлены.

2.8. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается сотрудникам гимназии, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

2.8.1. ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы –30 % должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

2.8.2. ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы –20% должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

2.8.3. почетного звания «народный» –30 % должностного оклада, «заслуженный» –20 % должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) –15 % должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Сотрудникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

2.9. Педагогическим работникам гимназии года устанавливается надбавка за *результативность и качество работы по организации образовательного процесса.*

Размеры, условия и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается гимназией самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа сотрудников в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с утвержденными критериями результативности и качества работы.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится гимназии главным распорядителем средств бюджета города Ростова-на-Дону.

2.9.1 Доплаты могут выражаться, как в бальном, так и денежном эквиваленте.

Стоимость 1 балла определяется делением общей суммы денежных средств, выделенных на выплату надбавки за результативность и качество работы в отчетном периоде на общее количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками. В результате получается денежный вес в рублях каждого балла.

Выплата производится не более 4 в год всем педагогическим работникам в зависимости от количества набранных баллов. Стоимость одного балла умножается на количество баллов каждого педагогического работника (без учета квалификационной категории). В результате получается размер выплаты за отчетный период.

Размер надбавки за результативность и качество работы педагогическому работнику в своем размере не ограничивается и не зависит от фактически отработанного времени.

Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается настоящим Порядком и может изменяться, исходя из наличия финансовых средств гимназии.

2.9.2. Порядок установления надбавки.

Основными принципами оценки достижений педагогических работников гимназии являются:

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

Тарификационная комиссия осуществляет анализ профессиональной деятельности в соответствии с критериями, утвержденными настоящим Положением.

На основании всех материалов комиссия составляет общий итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

Решения тарификационной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

Результаты деятельности тарификационной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет.

Протокол подписывается всеми членами тарификационной комиссии.

Подлинники протоколов заседания тарификационной комиссии хранятся в папке «Тарификация».

На основании решения тарификационной комиссии директор гимназии издает приказ об установлении надбавки педагогическим работникам гимназии по результатам их профессиональной деятельности за оплачиваемый период.

Указанная надбавка производится одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам.

Претендовать на выплату надбавки не могут педагогические работники образовательного учреждения, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания и обоснованные письменные обращения по вопросам осуществления педагогической деятельности.

2.9.3. Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды надбавок за результативность и качество работы по организации образовательного процесса:

1. за высокий рейтинг выпускников в районе по итогам ЕГЭ:

1.1. достижение среднего балла по предмету, превышающего данный показатель в районе, городе – 5 баллов;

1.2. за достижение обучающимися результата 100 баллов по предмету- 15 баллов;

1.3. за достижение обучающимися результата от 90 до 99 баллов по предмету- 10 баллов;

1.4. за достижение обучающимися результата от 80 до 89 баллов по предмету- 5 баллов;

2. за высокий рейтинг выпускников в районе по итогам ОГЭ:

2.1. достижение среднего балла по предмету, превышающего данный показатель в районе, городе – 5 баллов;

3. за достижения обучающихся в предметных олимпиадах:

- за 1 место одного обучающегося в предметных олимпиадах

международного уровня – 30 баллов за каждого ученика;

федерального уровня – 25 баллов за каждого ученика;

регионального уровня – 15 баллов за каждого ученика;

муниципального уровня основной тур: 10 баллов за каждого ученика;

отборочный тур – 10 баллов;

- за 2- 3 место обучающегося в предметных олимпиадах

федерального уровня – 15 баллов за каждого ученика;

регионального уровня – 10 баллов за каждого ученика;

муниципального уровня

основной тур - 7 баллов за каждого ученика; отборочный тур - 5 баллов;

4. за достижение высоких результатов обучающихся в очных конференциях, конкурсах, смотрах, соревнованиях, турнирах, викторинах (1 место):

международного уровня - 30 баллов;

всероссийского уровня – 25 баллов;

регионального уровня – 20 баллов;

муниципального уровня (город) - 15 баллов;

муниципального уровня (район) - 10 баллов;

гимназического уровня - 2 балла;

(2-3 место):

международного уровня - 25 баллов;
всероссийского уровня – 20 баллов;
регионального уровня – 15 баллов;
муниципального уровня (город) - 10 баллов;
муниципального уровня (район) - 7 баллов;
гимназического уровня - 1 балл.

4. за достижение высоких результатов обучающихся в дистанционных олимпиадах, конференциях, конкурсах, смотрах, соревнованиях, турнирах, викторинах (1 место):

международного уровня - 4 балла;
всероссийского уровня – 3 балла;
регионального уровня – 2 балла;
муниципального уровня – 1 балл;

(2-3 место):

международного уровня - 3 балла;
всероссийского уровня – 2 балла;
регионального уровня – 1 балл;
муниципального уровня – 0,5 балла;

5. За результативность и качество методической работы, распространение передового педагогического опыта:

5.1. за наличие печатных работ:

книги- 20 баллов;
статьи – 5 баллов;
публикации в Интернете- 1 балл;

5.2. за достижения в профессиональных конкурсах:

Очных:

Всероссийского уровня – 25 баллов;
регионального уровня – 15 баллов;
муниципального уровня (город)- 10 баллов;
муниципального уровня (район)- 7 баллов;
заочных (дистанционных) – 5 баллов.

5.3. за проведение открытых уроков, мероприятий

Всероссийского уровня – 20 баллов;
регионального уровня – 15 баллов;
муниципального уровня (город)- 10 баллов;
муниципального уровня (район)- 5 баллов;
гимназического уровня – 1 балл.

5.4. за участие в семинарах, конференциях, мастер классах (сообщения, выступления, доклады и т.п.)

международного уровня – 20 баллов;
всероссийского уровня – 15 баллов,
регионального уровня- 10 баллов
муниципального уровня (город)- 6 баллов;

муниципального уровня (район)- 4 балла

гимназического уровня- 2 балла.

6. за участие в общегимназическом проекте, КТД – 2 балла

7. за вовлечение обучающихся в сетевые, дистанционные формы дополнительного образования- 1 балл;

8. за сопровождение сайта (страница класса) –1 балл.

2.9.4. Средства на осуществление выплаты надбавок за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда гимназии на очередной финансовый год.

2.10 Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных, автономных, казенных, ведомственных и негосударственных учреждениях и (или) предприятиях.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику с учетом повышающего коэффициента за квалификацию по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, работникам учреждений дополнительного образования спортивной направленности - с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.11 Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.12. *Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу* учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и носит стимулирующий характер.

Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого отраслевым органом

Администрации города, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, а также показателей эффективности деятельности работы учреждения и конкретного работника

Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам педагогическим и иным сотрудникам гимназии устанавливается в размере до 2,0 с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами и при выполнении нижеуказанных показателей эффективности деятельности.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и показателей эффективности деятельности учреждения, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:

- сотрудникам – директором гимназии;
- директору гимназии - Управлением образования города Ростова-на-Дону;

- заместителю руководителя и главному бухгалтеру – директором гимназии по согласованию с Управлением образования города Ростова-на-Дону.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда гимназии на очередной финансовый год. Источником выплаты персональных повышающих коэффициентов могут быть:

- средства фонда экономии заработной платы учреждения;
- привлеченные внебюджетные средства.

Начисление и выплата денежных средств по персональному повышающему коэффициенту осуществляется с обязательным соблюдением предельной кратности дохода главного бухгалтера и заместителя руководителя

к средней заработной плате работников учреждения, которая отслеживается ежемесячно.

При отсутствии финансовых средств, указанных в п. 1.8 данного Положения, или при превышении предельной кратности дохода Руководителя к средней заработной плате работников учреждения, начисление по персональному повышающему коэффициенту не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по гимназии.

2.12.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителей директора по учебно-воспитательной работе устанавливается исходя из суммарного количества баллов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1	Организация и проведение заместителем директора мероприятий муниципального и регионального уровней на базе учреждения	10
2	Руководство творческой группой, участвующей в приоритетных муниципальных проектах	10
3	Участие в предыдущем отчетном периоде в программах и проектах регионального, всероссийского и международного уровней (пилотные, стажировочные, инновационные, площадки и т. д.)	20
4	Освещение в СМИ и на портале Администрации города (ежемесячно) деятельности образовательного учреждения по направлению, курируемому заместителем руководителя	10
5	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками во время дежурства за предшествующий период, произошедших в результате нарушения ТБ и организации образовательного процесса	20
6	Использование заместителем директора интерактивных форм работы с родителями (смс-оповещение, электронный дневник, «он-лайн» семинары, родительские собрания и т.п.)	10
7	Высокие показатели рейтинга гимназии в районе (1-3 место)	10
8	Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан по образовательному учреждению за предшествующий период до установления ППК	20
9	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов по вопросам, курируемым заместителем руководителя	10
10	Результативность методической и инновационной деятельности:	10
	- организация серии открытых уроков, мероприятий, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий;	10
	- кураторство разработкой и реализацией педагогических проектов, педагогической практикой	10
	- научно-методические, учебно-методические публикации	10
	- участие в работе сетевых педагогических сообществ	10
11	1. Показатели качества:	

– отсутствие выпускников, не получивших аттестаты за курс основного и среднего образования	10
– наличие победителей муниципального и призеров и победителей регионального уровня Всероссийской олимпиады школьников, очных конкурсов муниципального, регионального уровня	10
– отсутствие учащихся, оставленных на повторный курс обучения в классах, курируемых заместителями руководителя	10
– наличие победителей и призеров дистанционных конкурсов, смотров, олимпиад по курируемым предметам	10
Итого:	200

Размер персонального повышающего коэффициента в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной работе составляет:

<i>Суммарное количество баллов по критериям оценки</i>	<i>Размер персонального повышающего коэффициента</i>
9 баллов и ниже	0
10 баллов	0,1
20 баллов	0,2
30 баллов	0,3
40 баллов	0,4
50 баллов	0,5
60 баллов	0,6
70 баллов	0,7
80 баллов	0,8
90 баллов	0,9
100 баллов	1,0
110 баллов	1,1
120 баллов	1,2
130 баллов	1,3
140 баллов	1,4
150 баллов	1,5
160 баллов	1,6
170 баллов	1,7
180 баллов	1,8
190 баллов	1,9
200 баллов и более	2,0

2.12.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу главного бухгалтера устанавливается исходя из суммарного количества баллов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1	Количество договоров, заключенных конкурентными способами, от общего количества заключенных договоров о закупке товаров, работ, услуг (%)	более 80% - 20 от 70 до 79% - 10 от 60 до 69% - 5
2	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	15

3	Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) работников за предшествующий период до установления ППК	20
4	Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) поставщиков (подрядчиков) за предшествующий период до установления ППК	10
5	Мониторинг достижения контрольных цифр средней заработной платы педагогических работников учреждений образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597	30
6	Удовлетворенность работников по вопросам соблюдения сроков выплаты заработной платы, пособий за счет работодателя	20
7	Предоставление консультаций работникам по вопросам списания и внутреннего перемещения материальных ценностей	10
8	Предоставление консультаций работникам по начислению, уплате налогов физических лиц (имущественных, социальных) и получению налоговых вычетов (имущественных, социальных)	10
9	Качество работы по мониторингу и контролю исполнения муниципального задания	30
10	Работа в инвентаризационной комиссии (членство)	10
11	Оперативное реагирование на обращения граждан	10
12	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов по вопросам, курируемым главным бухгалтером	10
13	Использование в образовательном учреждении интерактивных форм работы с работниками (смс-оповещение и т.п.)	5
14	Систематизация, учет и ведение документации с использованием информационных технологий	10
15	Социальное партнерство с другими организациями	10
		200

Размер персонального повышающего коэффициента в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности главного бухгалтера составляет:

<i>Суммарное количество баллов по критериям оценки</i>	<i>Размер персонального повышающего коэффициента</i>
9 баллов и ниже	0
10 баллов	0,1
20 баллов	0,2
30 баллов	0,3
40 баллов	0,4
50 баллов	0,5
60 баллов	0,6
70 баллов	0,7
80 баллов	0,8
90 баллов	0,9
100 баллов	1,0
110 баллов	1,1
120 баллов	1,2
130 баллов	1,3
140 баллов	1,4

150 баллов	1,5
160 баллов	1,6
170 баллов	1,7
180 баллов	1,8
190 баллов	1,9
200 баллов	2,0

2.12.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности устанавливается исходя из суммарного количества баллов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1	Содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	30
2	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	20
3	Обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергоснабжителей, соблюдение установленных лимитов теплоэнергоснабжителей	20
4	Организация работы по обеспечению экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления.	20
5	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	20
6	Отсутствие случаев травматизма среди подчиненных сотрудников	10
7	Высокий уровень координации работы младшего обслуживающего персонала, осуществление качественного контроля	20
8	Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан по образовательному учреждению за предшествующий период до установления ППК	20
9	Активная и высокоэффективная работа по укреплению и развитию материальной базы гимназии	20
10	Социальное партнерство с другими организациями	20
		200

Размер персонального повышающего коэффициента в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности заместителя директора по АХЧ составляет:

<i>Суммарное количество баллов по критериям оценки</i>	<i>Размер персонального повышающего коэффициента</i>
9 баллов и ниже	0
10 баллов	0,1
20 баллов	0,2
30 баллов	0,3
40 баллов	0,4
50 баллов	0,5
60 баллов	0,6
70 баллов	0,7

80 баллов	0,8
90 баллов	0,9
100 баллов	1,0
110 баллов	1,1
120 баллов	1,2
130 баллов	1,3
140 баллов	1,4
150 баллов	1,5
160 баллов	1,6
170 баллов	1,7
180 баллов	1,8
190 баллов	1,9
200 баллов	2,0

2.12.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу педагога-психолога устанавливается исходя из суммарного количества баллов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1	Работа с детьми, находящимися на инклюзивном и надомном обучении	30
2	Работа в Совете профилактики	20
3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	20
4.	Использование интерактивных форм работы с родителями (смс-оповещение, электронный дневник, «он-лайн» семинары, вебинары, родительские собрания и т.п.)	10
5.	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	10
6	Социальное партнерство с другими организациями	10
7	Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающих программ. Доля обучающихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.)	50-74%- 10 75-100% - 20
8	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	50-74%- 10 75-100% - 20
9	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями	50-74%- 10 75-100% - 20
10	Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	50-74%- 10 75-100% - 20
11	Позитивная динамика в социально-психологической адаптации обучающихся	20
		200

Размер персонального повышающего коэффициента в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности педагога-психолога составляет:

<i>Суммарное количество баллов по критериям оценки</i>	<i>Размер персонального повышающего коэффициента</i>
--	--

9 баллов и ниже	0
10 баллов	0,1
20 баллов	0,2
30 баллов	0,3
40 баллов	0,4
50 баллов	0,5
60 баллов	0,6
70 баллов	0,7
80 баллов	0,8
90 баллов	0,9
100 баллов	1,0
110 баллов	1,1
120 баллов	1,2
130 баллов	1,3
140 баллов	1,4
150 баллов	1,5
160 баллов	1,6
170 баллов	1,7
180 баллов	1,8
190 баллов	1,9
200 баллов	2,0

2.12.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу заместителя главного бухгалтера, бухгалтера устанавливается исходя из суммарного количества баллов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Количество договоров, заключенных конкурентными способами, от общего количества заключенных договоров о закупке товаров, работ, услуг (%)	более 80% - 20 от 70 до 79% - 10 от 60 до 69% - 5
2.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	15
3.	Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан по образовательному учреждению за предшествующий период до установления ППК	20
4.	Мониторинг достижения контрольных цифр средней заработной платы педагогических работников учреждений образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597	10
5.	Удовлетворенность работников по вопросам соблюдения сроков выплаты заработной платы, сдачи сведений для начисления и перечисления пособий по временной нетрудоспособности	10
6.	Предоставление консультаций работникам по вопросам налогового законодательства оплаты труда списания и внутреннего перемещения материальных ценностей	10
7.	Предоставление консультаций работникам по начислению и уплате налогов физических лиц (имущественных, социальных), получению налоговых вычетов (имущественных, социальных)	10
8.	Качество работы по мониторингу и контролю исполнения муниципального задания	20

9.	Работа в Единой комиссии по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для нужд (членство)	10
10.	Работа в экспертно-приемочной комиссии (членство)	10
11.	Работа в инвентаризационной комиссии (членство)	10
12.	Оперативное реагирование на обращения граждан	10
13.	Отсутствие замечаний в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов по вопросам, курируемым заместителем главного бухгалтера, бухгалтером	10
14.	Использование в образовательном учреждении интерактивных форм работы с работниками (смс-оповещение и т.п.)	5
15.	Ведение электронной базы данных педагогических работников и руководящих работников	10
16.	Социальное партнерство с другими организациями	10
		200

Размер персонального повышающего коэффициента в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности заместителя главного бухгалтера, бухгалтера составляет:

<i>Суммарное количество баллов по критериям оценки</i>	<i>Размер персонального повышающего коэффициента</i>
9 баллов и ниже	0
10 баллов	0,1
20 баллов	0,2
30 баллов	0,3
40 баллов	0,4
50 баллов	0,5
60 баллов	0,6
70 баллов	0,7
80 баллов	0,8
90 баллов	0,9
100 баллов	1,0
110 баллов	1,1
120 баллов	1,2
130 баллов	1,3
140 баллов	1,4
150 баллов	1,5
160 баллов	1,6
170 баллов	1,7
180 баллов	1,8
190 баллов	1,9
200 баллов	2,0

Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,2 устанавливается по решению директора гимназии рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.13. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются

при планировании фонда оплаты труда гимназии на очередной финансовый год.

2.14. Сотрудникам гимназии осуществляются премиальные выплаты в соответствии с Положением о премировании сотрудников гимназии.

2.15. Гимназия вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда сотрудников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», за счет средств экономии по фонду оплаты труда и или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

2.16. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат сотрудникам гимназии производится с учетом выполнения муниципального задания.

2.17. Сотрудникам гимназии осуществляется материальная помощь в соответствии с Положением о выплате материальной помощи сотрудникам гимназии.

2.18. Иные выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1	Молодым специалистам образовательных учреждений из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в течение первых трех лет работы по специальности:	
1.1.	имеющим высшее профессиональное образование	до 30
1.2.	имеющим среднее профессиональное образование	до 20

3.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

3.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по гимназии.

3.2. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, директора гимназии в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

3.3. Дополнения и изменения утверждаются приказом директора гимназии на основании решения общего собрания трудового коллектива гимназии.

СОГЛАСОВАН

Протокол общего собрания

Трудового коллектива МБОУ «Гимназия № 19»

от 30.08.2019 № 2

Приложение 3
к Положению об оплате
труда сотрудников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Гимназия № 19»
Утверждено
приказом МБОУ «Гимназия № 19»
от 30.08.2019 № 331
Директор МБОУ «Гимназия № 19»
_____ А.М. Назарян

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании сотрудников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Гимназия № 19»
на 01.09.2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о премировании сотрудников гимназии (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» (приложение № 5), приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.06.2013 № 512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций»

1.2. Положение регулирует порядок установления выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) сотрудникам гимназии.

1.3. Премиальные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направленным на поощрение сотрудников гимназии за высокие результаты выполненной работы, и выплачиваются с целью повышения ответственности сотрудников при выполнении ими своих должностных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда и рост их профессионального мастерства.

1.4. При определении показателей и условий премирования сотрудников учреждения образования учитывается: - успешное и добросовестное исполнение сотрудником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения,
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

1.5. Сотрудникам гимназии осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 % от планового фонда оплаты труда учреждения и экономии по фонду заработной платы учреждения, из них до 1,5 % - на премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

1.6. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере (раздел 2 Положения).

1.7. Сотрудникам гимназии выплачиваются премии по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год), не менее 4, не более 12 раз в год.

1.8. Премирование сотрудников гимназии осуществляется на основании данного Положения, оформляется решением комиссии по премированию и утверждается приказом по гимназии.

2. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ГИМНАЗИИ

2.1 Сотрудникам устанавливаются следующие виды премиальных выплат (без учета повышающего коэффициента за квалификацию):

2.1.1. для педагогических сотрудников:

- за руководство работой оздоровительной площадкой – в размере до 1 оклада;
- за участие в качественной подготовке образовательного учреждения к началу нового учебного года – в размере до 1 оклада;
- за разработку и внедрение авторских программ; реализацию экспериментальных программ и проектов в рамках Программы развития гимназии – в размере до 1 оклада;
- за участие в работе творческих групп, комиссий районного, городского и областного уровня по разным направлениям работы образовательных учреждений - в размере до 0,5 оклада;
- за высокий уровень организации индивидуального учета результатов освоения обучающимися образовательных программ, хранения информации об этих результатах на электронных носителях – в размере до 0,5 оклада;
- за внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе – в размере до 0,5 оклада;
- за участие в работе оздоровительной площадки – в размере до 0,5 оклада;
- за участие в качественной подготовке образовательного учреждения к работе в осеннее – зимний период – в размере до 0,5 оклада;
- за эффективную организацию работы пункта проведения тестирования и участие в работе пункта проведения тестирования – в размере до 0,5 оклада;
- за работу организатором тестирования – в размере до 0,5 оклада;
- за образцовое содержание кабинета – в размере до 0,5 оклада;
- за высокие результаты работы по организации досуга обучающихся - в размере до 0,5 оклада;
- за организацию лекционных бесед для сотрудников, обучающихся, родителей по вопросам психолого-педагогического сопровождения обучающихся, организации учебно-воспитательной деятельности - в размере до 1 оклада;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям в размере до 1 оклада.

2.1.2. для заместителей директора по учебно-воспитательной работе:

- за высокий рейтинг выпускников в районе по итогам государственной (итоговой) аттестации (ЕГЭ, ОГЭ) – в размере до 1 оклада;

- за качественную подготовку гимназии к проверкам, аттестации, аккредитации и лицензированию образовательного учреждения – в размере до 1 оклада;
- за высокий уровень организации индивидуального учета результатов освоения обучающимися образовательных программ, хранения информации об этих результатах на электронных носителях – в размере до 1 оклада;
- за высокий уровень проведения самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования – в размере до 1 оклада;
- за высокий уровень аналитической деятельности состояния учебно-воспитательного процесса в гимназии – в размере до 1 оклада;
- за высокий уровень организации и проведения промежуточной аттестации школьников – в размере до 1 оклада;
- за высокий уровень организации и проведения всероссийских проверочных работ – в размере до 1 оклада;
- за высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации школьников – в размере до 1 оклада;
- за высокий уровень организации и проведения мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта (семинаров, конференций, «круглых столов», мастер классов, открытых уроков различных уровней, публикации) – в размере до 1 оклада;
- за высокий уровень организации внеурочной деятельности в размере до 1 оклада;
- за участие в качественной подготовке образовательного учреждения к началу нового учебного года – в размере до 1 оклада;
- за своевременную и качественную подготовку, эффективную организацию работы пункта тестирования, – в размере до 1 оклада;
- за участие в качественной подготовке образовательного учреждения к работе в осеннее – зимний период – в размере до 1 оклада;
- за участие в работе творческих групп, комиссий районного, городского и областного уровня по разным направлениям работы образовательных учреждений в размере до 1 оклада;
- за разработку и внедрение авторских программ; реализацию экспериментальных программ и проектов в рамках Программы развития гимназии – в размере до 1 оклада;
- за высокий уровень организации предметных олимпиад, конкурсов, смотров различных уровней, достижение высоких результатов обучающихся в олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях в размере до 1 оклада;
- за качественную организацию внеклассных мероприятий и коллективных творческих дел гимназии – в размере до 1 оклада;
- за высокие результаты работы по организации досуга обучающихся – в размере до 1 оклада;

- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям в размере до 1 оклада.

2.1.3. для заместителя директора по АХЧ:

- за качественную подготовку образовательного учреждения к началу нового учебного года – в размере до 1 оклада;
- за качественную подготовку образовательного учреждения к проверкам, аттестации, аккредитации, лицензированию образовательного учреждения – в размере до 1 оклада;
- за качественную подготовку образовательного учреждения к работе в осеннее – зимний период – в размере до 1 оклада;
- за высокое качество обеспечения охраны труда – в размере до 1 оклада;
- за высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ – в размере до 1 оклада;
- за высокое качество санитарно-гигиенических условий в гимназии – в размере до 1 оклада;
- за высокое качество обеспечения требований пожарной и электробезопасности – в размере до 1 оклада.
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям в размере до 1 оклада.

2.1.4. для сотрудников бухгалтерии:

- за высокое качество исполнения бюджета – в размере до 1 оклада;
- за высокое качество проведения экономических расчетов – в размере до 1 оклада;
- за высокое качество текущего или перспективного планирования финансовой деятельности гимназии – в размере до 1 оклада;
- за качественное ведение документации – в размере до 1 оклада;
- за разработку новых программ, положений – в размере до 1 оклада;
- за качественную подготовку образовательного учреждения к проверкам, аттестации, аккредитации, лицензированию образовательного учреждения – в размере до 1 оклада;
- за освоение и внедрение компьютерных программ для качественного ведения бухгалтерского учета – в размере до 1 оклада;
- за высокий уровень организации и проведения защиты персональных и бухгалтерских данных – в размере до 1 оклада;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям в размере до 1 оклада.

2.1.5. для заведующей библиотекой:

- за высокие результаты пропаганды чтения как формы культурного досуга – в размере до 1 оклада;

- за высокое качество оформления отчетности по библиотеке и медиатеке – в размере до 1 оклада;
- за участие в мероприятиях различных уровней – в размере до 1 оклада.
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям в размере до 1 оклада.

2.1.6. для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

- обеспечение устойчивой и бесперебойной работы радиотрансляционного узла связи – в размере до 1 оклада;
- обеспечение устойчивой и бесперебойной работы школьной АТС – в размере до 1 оклада;
- обеспечение безопасности при работе в сети Интернет – в размере до 1 оклада;
- за сопровождение и модернизацию автоматизированной информационно-управляющей системы гимназии – в размере до 1 оклада;
- за качественное и оперативное выполнение работ по обслуживанию, ремонту технических средств – в размере до 1 оклада;
- за оперативность выполнения заявок по устранению неполадок – в размере до 1 оклада;
- за высокое качество санитарно-гигиенических условий в гимназии – в размере до 1 оклада;
- за высокое качество генеральных уборок – в размере до 1 оклада;
- за качественную подготовку образовательного учреждения к началу нового учебного года в размере до 1 оклада;
- за качественную подготовку образовательного учреждения к работе в осеннее – зимний период – в размере до 1 оклада;
- за качественное ведение документации – в размере до 1 оклада;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям в размере до 1 оклада.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ГИМНАЗИИ.

3.1. В случае неудовлетворительной оценки результатов труда по итогам работы за квартал, год сотрудники гимназии могут быть депремированы приказом (распоряжением) по гимназии.

3.2. Сотрудники гимназии депремируются за:

3.2.1. наличие дисциплинарных взысканий в пределах исполнения должностных обязанностей – до 0,5 оклада;

3.2.2. недостаточный уровень исполнительской дисциплины (не исполнение в указанные сроки и некачественное исполнение предоставляемой информации, не выполнение поручений директора гимназии – до 0,5 оклада;

3.2.3. наличие обоснованных жалоб граждан к сотруднику – до 0,5 оклада.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по гимназии.

4.2. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, директора гимназии в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

4.3. Дополнения и изменения утверждаются приказом директора гимназии на основании решения общего собрания трудового коллектива гимназии.

СОГЛАСОВАН

Протокол общего собрания

Трудового коллектива МБОУ «Гимназия № 19»

от 30.08.2019 № 2

Приложение 4
к Положению об оплате
труда сотрудников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Гимназия № 19»,
утверждённому приказом от 30.08.2018 № 331

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате материальной помощи сотрудникам
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Гимназия № 19»
на 01.09.2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение об оказании материальной помощи сотрудникам гимназии, разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» (п. 8 приложения № 5).

1.2. Из фонда оплаты труда гимназии может быть оказана материальная помощь сотрудникам в пределах, предусмотренных в образовательном учреждении средств в размере 1 % от планового фонда оплаты труда

2. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ ГИМНАЗИИ

2.1. Порядок и размеры оказания материальной помощи сотрудникам гимназии устанавливаются данным Положением.

2.2. Сотрудникам гимназии могут устанавливаться следующие виды выплат материальной помощи (в абсолютном размере) при наличии средств в фонде оплаты труда образовательного учреждения:

- в связи с уходом в отпуск – в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию);
- в случае смерти сотрудника в период его трудовых отношений в учреждениях образования – в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию);
- в случае смерти близких родственников (родители и дети, муж/жена) – в размере до одного должностного оклада;
- в случае получения сотрудником травмы - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) в зависимости от тяжести травмы;
- при рождении ребенка – в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию);
- в случае тяжелого материального положения сотрудника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – до 10000 рублей;
- в случае вступления в официальный брак - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию);

– в случае проведения лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как самого сотрудника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию), но не более 2 раз в год;

– сотрудникам с ограниченными возможностями здоровья или имеющих ребенка с ограниченными возможностями здоровья в случае тяжелого материального положения - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию), но не более 2 раз в год.

2.3. Выплата материальной помощи сотрудникам производится на основании письменного заявления сотрудника в соответствии с решением тарификационной комиссии, утвержденным приказом руководителя гимназии.

2.4. В зависимости от обстоятельств, указанных в п. 4.4 к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка.

2.5. Размеры материальной помощи, установленные настоящим положением, могут в дальнейшем увеличиться исходя из наличия финансовых средств, предусматриваемых федеральным или муниципальным бюджетом на обеспечение деятельности образовательного учреждения.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по гимназии.

3.2. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, директора гимназии в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

3.3. Дополнения и изменения утверждаются приказом директора гимназии на основании решения общего собрания трудового коллектива гимназии.

СОГЛАСОВАН

Протокол общего собрания

Трудового коллектива МБОУ «Гимназия № 19»

от 30.08.2019 № 2

УВЕДОМЛЕНИЕ

реестровый № 16498

Зарегистрирован(о) 30.10.2020, регистрационный № 14305/20-1805.
(дата регистрации)