

Директор МБОУ
«Гимназия №7»



Е.А. Дубонос

Председатель профсоюзного
комитета

М.Н. Рабцун

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ГИМНАЗИЯ №7»
на 2022-2025 гг.

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

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____

Заместитель министра-
Начальник управления по труду

Принят на общем собрании трудового коллектива « 23 » 03 20 22 г.

г. Барайск
2022г

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7», является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением между Администрацией Ростовской области, Федерацией Профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области на 2020-2022 годы, Региональным отраслевым соглашением между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2022 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Рабцун М.Н.;
работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «Гимназия №7» Дубонос Е. А.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с

даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)

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

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

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

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

II. Трудовой договор

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу,

соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата

работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

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

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

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

4.5. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной

платы (ст. 333 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по

согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

5.13. Работодатель обязуется:

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

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - 5 календарных дней.

В иных случаях предусмотренным действующим законодательством.

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

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

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

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

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

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

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

Батайска от 28.12.12г №3482 «О системе оплаты труда работникам муниципального учреждения г. Батайска».

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

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 30 число текущего месяца и 15 число следующего месяца.

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

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

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

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

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

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

6.7. Работодатель обязуется:

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

6.7.2. Согласно статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

7.3. Оказывает материальную помощь работникам учреждения из бюджетных средств в соответствии с Положением об оплате труда / Положением о порядке предоставления материальной помощи работникам учреждения (2% бюджетных средств).

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

7.5. Организует в учреждении общественное место для приема пищи.

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

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.17. Профком обязуется:

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом

мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

- 10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.
- 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

- 11. Стороны договорились, что:
 - 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в течение календарного года.
 - 11.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
 - 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.
 - 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУ «Гимназия №7»

Е.А.Дубонос

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

М.Н.Рабцун

приказ №

от «29»12. 2021 г.

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка МБОУ «Гимназия №7»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Обязанность и дело чести способного к труду гражданина РФ – добросовестный труд в избранной им области полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины – это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, продуктивное использование рабочего времени. Трудовая дисциплина обеспечивается, согласно ТК РФ, методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.
- 1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы педагогического коллектива гимназии.
- 1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией гимназии в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в гимназии.
- 2.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом директора гимназии. Приказ объявляется работнику под расписку.
- 2.3. При приеме на работу администрация гимназии обязана потребовать от поступающего представления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, работники, библиотекари, психолог и др.) профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенных администрацией, должны быть оставлены в личном деле.
Лица, поступающие на работу в гимназию, обязаны также предъявить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, а так же личную медицинскую книжку, справку об отсутствии судимости.
- 2.4. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация гимназии обязана:
 - ознакомить его с уставом гимназии, с порученной работой, должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;

- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - ознакомить его с Коллективным договором;
 - проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.
- 2.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
- 2.6. В день увольнения (последний день работы) администрация гимназии обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

- 3.1. Работники гимназии обязаны:
- а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава гимназии и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
 - б) систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
 - в) быть примером в поведении и выполнении высокого морального долга, как в гимназии, так и вне гимназии;
 - г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
 - д) беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу.
- 3.2. Основные обязанности учителей, классных руководителей определены Уставом гимназии и должностными обязанностями.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

- 4.1. Обеспечить соблюдение требований Устава гимназии и Правил внутреннего трудового распорядка.
- 4.2. Рационально организовать труд работников.
- 4.3. Всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину.
- 4.4. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу учителей и других работников гимназии лучший опыт работы.
- 4.5. Обеспечивать систематическое повышение работниками гимназии профессиональной и деловой квалификации.
- 4.6. Принимать меры к своевременному обеспечению гимназии необходимыми пособиями, хозяйственным инвентарем.
- 4.7. Обеспечивать соблюдение в гимназии санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества гимназии.
- 4.8. Создавать условия работы, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарным правилам.
- 4.9. Организовать горячее питание учащихся и работников гимназии.
- 4.10. Организовать учет явки на работу и ухода с работы работников гимназии.
- 4.11. Выдавать заработную плату в установленные сроки.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

- 5.1. В гимназии установлена 6-дневная учебная неделя с одним выходным днем. В соответствии с возможностями гимназии учителям может предоставляться методический день на повышение квалификации, посещение семинаров-практикумов в городе, области для самообразования. В связи с производственной необходимостью администрация имеет

право изменить режим работы учителя (вызвать на замещение заболевшего учителя, временно увеличить нагрузку) в соответствии с ТК РФ.

- 5.2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При этом:

- а) у педагогических работников, как правило, сохраняется преемственность классов и объем учебной нагрузки;
 - б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
 - в) учебная нагрузка у педагогических работников должна быть, как правило, стабильная на протяжении всего учебного года.
- 5.3. График отпусков на летний период составляется администрацией в соответствии с нуждами гимназии и по согласованию с профкомом.
- 5.4. Все учителя обязаны являться на работу не позже, чем за 20 минут до начала урока и быть на своем рабочем месте.
- 5.5. Технические работники обязаны быть на работе не позже, чем за 30 минут до начала рабочего дня гимназии.
- 5.6. Продолжительность рабочего дня учителя и сотрудников гимназии определяется расписанием уроков и графиком, утвержденным директором гимназии по согласованию с профкомом, должностными обязанностями, возложенными на работника Правилами и Уставом гимназии.
- 5.7. Учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты времени.
- 5.8. Учитель обязан после последнего урока смены выводить класс из гимназии.
- 5.9. Учитель обязан иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.
- 5.10. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.
- 5.11. Учитель обязан к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.
- 5.12. Учитель обязан безусловно выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.
- 5.13. Учителя и другие работники гимназии обязаны выполнять все приказы директора гимназии безоговорочно, при несогласии с приказом – обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
- 5.14. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы 1 раз в неделю проводить классный час. Планы воспитательной работы составляются 1 раз в год.
- 5.15. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы.
- 5.16. Классный руководитель обязан 1 раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках.
- 5.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) администрации гимназии с разрешения профкома, с предоставлением другого дня отдыха в течение ближайших двух недель или оплаты в соответствии с ТК РФ.
- 5.18. Классный руководитель дежурного класса начинает свою работу не позднее, чем за 30 минут до начала смены и заканчивает не ранее, чем за 30 минут по ее окончании. Сдача-прием дежурства классного руководителя с классом происходит в присутствии дежурного администратора.
- 5.19. Во время каникул педагогические работники привлекаются администрацией гимназии к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего

- средней учебной нагрузки в день. График работы на каникулах, согласованный с профкомом, доводится до сведения работников не позднее трех дней до начала каникул.
- 5.20. Все учителя и работники гимназии обязаны 1 раз проходить медицинское обследование.
- 5.21. Заседания педагогического коллектива проводятся 1 раз в четверть продолжительностью 1,5-2 часа, заседания методических объединений – 1 раз в четверть.
- 5.22. Заседания организаций гимназистов могут быть длительностью до 1 часа.
- 5.23. Учителя обязаны о всяких приходах посторонних лиц ставить в известность администрацию. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях и только директору и его заместителям.
- 5.24. Учителям и другим работникам гимназии запрещается:
- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков и график уроков;
 - б) удлинять и сокращать продолжительность уроков между ними (перемен);
 - в) удалять учащихся с урока.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

- 6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную безупречность в работе, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией гимназии применяются следующие поощрения:
- а) объявление благодарности;
 - б) представление к награждению;
 - в) денежное вознаграждение.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

- 7.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение.
- 7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (Уставом гимназии Правилами внутреннего трудового распорядка), если уже применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также, за появление на работе в нетрезвом состоянии.
- 7.3. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций (ст.81 ТК РФ).
- 7.4. В соответствии с Законом «Об образовании» основанием для увольнения педагогических работников является повторное в течение года грубое нарушение Устава гимназии.
- 7.5. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав, предварительно потребовав объяснение в письменной форме. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе под расписку и доводится до сведения всех работников гимназии.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного
комитета МБОУ
«Гимназия №7»
_____ М.Н.Рабцун

ПРИНЯТО
На общем собрании
трудового коллектива
Протокол №24
от «29» 12. 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБОУ «Гимназия №7»
_____ Е.А. Дубонос
приказ №544
от «29» 12. 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» (далее – Положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» (далее – Гимназия), подведомственного Управлению образования города Батайска (далее – Управление образования), осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Гимназии, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Гимназии, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, с учетом мнения профсоюзного комитета работников Гимназии (далее - локальные нормативные акты).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), с решением Батайской городской Думы, постановлением Администрации города Батайска от 28.12.2021 №2760 месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором; повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

1.6. Заработная плата работников Гимназии (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджета.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется и осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Гимназией в пределах выделенных средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда Гимназии за счет средств бюджета определяется Управлением образования.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Решения Батайской городской Думы от 30.10.2008 № 299 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным

нормативным актом, но не ниже размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

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

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

**Размеры
должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ должностей педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	12626
3-й квалификационный уровень	методист; педагог-психолог; в образовательных учреждениях	13242
4-й квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) в образовательных учреждениях	13893

Размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников культуры приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

**Размеры
должностных окладов по ПКГ
должностей работников культуры**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	библиотекарь	
	без категории	6767
	II категории	7103
	I категории	7456
	ведущий	7830

2.3.5. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

**Размеры
должностных окладов по ПКГ
общеотраслевых должностей служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	должность	должностной оклад (рублей)
1	2		3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя	5581
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	программист; специалист по кадрам; инженер по охране труда	6449
	2-й квалификационный уровень	-	6767
	3-й квалификационный уровень	бухгалтер I категории	7103

2.3.6. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

**Размеры
ставок заработной платы
по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	должность	ставка заработной платы (рублей)
1	2		3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд	дворник; уборщик служебных помещений; сторож; вахтер	4169

Примечание.

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.7. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

**РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ,
утвержденные приказами Минздравсоцразвития России**

Наименование должности	должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей, учреждениях дополнительного профессионального образования; в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	8632 8217
Специалист по закупкам; инженер по охране труда; системный администратор	6449
Ассистент по оказанию технической помощи; младший системный администратор	5581

2.3.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от ставки заработной платы.

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

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

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

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

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

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

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

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

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

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, имеющих классы (группы) с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): руководитель учреждения, заместители руководителя работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (методист, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель), в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (воспитанниками) (в таких классах, группах, пунктах) иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (воспитанниками) (в таких классах, группах, пунктах)	10 10 10
2.	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и	

нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:	
педагогические работники	10

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Педагогические работники за классное руководство: 1 – 4-х классов 5 – 11 (12)-х классов	10 10
2.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам: химия, биология, история, обществознание, география, иностранному языку, информатика и ИКТ, физика, ИЗО, ОБЖ	8 8 4
4.	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами, музеями	5
5.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	15 10
6.	Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательной организации с количеством классов:	

1	2	3
	от 30 и более	20
7.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профорientации в общеобразовательной организации, с количеством классов: от 30 и более	10
8.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (методист, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель) иным работникам	20 25
9.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (методист, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель) иным работникам	20 25
10.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (методист, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель) иным работникам	20 25
11.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (методист, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель) иным работникам	10 10
12.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	15
13.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	10
14.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии	10

1	2	3
	министерства общего и профессионального образования Ростовской области	
15.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 - 2 человека при численности аттестуемых 3 - 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
16.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

В общеобразовательных учреждениях, (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 25 человек (в классах компенсирующего обучения – 20 человек);

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных учреждениях, – предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

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

3. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах с установлением доплаты за каждый из двух классов. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни, или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может осуществляться руководителями и другими работниками Гимназии, ведущими учебные занятия в данном классе.

4. При установлении доплаты педагогическим работникам Гимназии за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими, и другими учебно-производственными объектами), музеями учитываются оснащённость кабинета (лаборатории),

учебно-производственного объекта, оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

5. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам Гимназии, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, для установления квалификационной категории (первой или высшей).

6. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться 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.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Гимназии.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам Гимназии в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от

должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются Гимназией.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя Гимназии.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

руководителю Гимназии – Управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам Гимназии – руководителем Гимназии в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

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

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

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджета на финансовое обеспечение деятельности Гимназии на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 8.

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (методист, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель), при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие (библиотекарь, бухгалтер, лаборант, специалист по кадрам, инженер по охране труда, специалист по закупкам, секретарь руководителя, при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Гимназии, или со дня представления работником необходимых документов.

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

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Гимназией и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.

4.6.2. Премирование руководителя Гимназии производится в порядке, утвержденном Управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности Гимназии. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Гимназии.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Гимназии, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;
за наличие ученой степени;
за наличие почетного звания;
выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории. Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.8.1. Педагогическим работникам:
при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

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

4.9. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (методист, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель) при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 30 20

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

4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (методист, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель) при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 30 20 15

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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается Управлением образования.

4.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава Гимназии молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в Гимназии профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 « Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для

установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, подведомственных Управлению образования города Батайска, утвержденным постановлением Администрации города Батайска от 28.12.2021 №2760.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 11.

Таблица № 11

РАЗМЕРЫ должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24084
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21899
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19908

Примечание.

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

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений,

включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается Управлением образования.

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

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Батайска, подведомственных Управлению образования, утвержденного постановлением Администрации города Батайска от 28.12.2021 №2760, в порядке, определенном Управлением образования.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Батайска, подведомственных Управлению образования, утвержденного постановлением Администрации города Батайска от 28.12.2021 №2760, в порядке, определенном Управлением образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению Управления образования, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению Управления образования в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением Управления образования.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее –

предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 12.

Таблица № 12

РАЗМЕРЫ
предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

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

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

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

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

6. Особенности условий
оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется

учреждением в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

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

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники Гимназии, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета работников Гимназии и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

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

6.7.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

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

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

учителей, для которых 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.

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников Гимназии утверждается Управлением образования.

6.7.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.7.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей Гимназии, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

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

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

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

6.7.6. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения 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, в группе от 21 до 25 человек – на 20.

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

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

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

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

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

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Управлением образования.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом Гимназии на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 3 к постановлению Администрации города Батайска от 28.12.2021 №2760.

7.2. Работникам Гимназии может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

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

работникам Гимназии – руководителем Гимназии в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом Гимназии на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства профсоюзного комитета работников Гимназии.

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

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом Гимназией.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Гимназия №7»
от 29.12.2021г

ПЕРЕЧЕНЬ должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

руководитель учреждения;
заместитель руководителя учреждения;
главный бухгалтер;
бухгалтер *;
инженер – программист (программист) *;
специалист по кадрам *;
инженер по охране труда *;
специалист по закупкам *;
секретарь руководителя;
библиотекарь.

* Включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутридолжностными категориями.

Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «Гимназия №7»
_____ М.Н. Рабцун

Принято
На общем собрании трудового
коллектива
Протокол от «29» 12. 2021г. №24

Утверждено
Директор МБОУ
«Гимназия №7»
_____ Е.А. Дубонос
приказ от «29» 12. 2021г. №544

ПОЛОЖЕНИЕ

о премиальных выплатах работникам

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премиальных выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» (утвержденного приказом от 29.12.2021 №544), в целях материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» (далее – гимназия) в повышении качества работы, образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышение ответственности за порученный участок работы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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

Премияльные выплаты по итогам работы относятся к выплатам стимулирующего характера и осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

1.3. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора гимназии в соответствии с настоящим Положением. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, определенном Управлением образования города Батайска, с учетом достижения целевых показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

1.4. Гимназия вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Данные средства используются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год), по результатам выполнения мероприятий (проведение работ по подготовке к учебному году, организации мероприятий муниципального, регионального уровня и т.д.) и др.

1.6. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания трудового коллектива, и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

II. Порядок и условия премирования.

2.1. Основным условием премирования является добросовестное выполнение работником своих производственных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава гимназии, правил внутреннего распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по гимназии, служат основанием для лишения премии. Работники, совершившие проступки, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

2.2. Предложения по численному и персональному списку на премирование предоставляются администрацией гимназии и членами профсоюзного комитета.

2.3. Экспертная комиссия, в состав которой входят директор, представители администрации гимназии, председатель профсоюзного комитета и председатель Управляющего совета, обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период, соглашается или вносит предложения об изменении численного и персонального списка, определяет персональный размер премии.

2.4. Премирование производится по итогам месяца, квартала. Не распределенные за месяц суммы переходят на следующий месяц по накопительному принципу.

2.5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

2.6. Размер премий максимальным пределом не ограничивается и зависит от эффективности деятельности гимназии с учетом достижения целевых показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения (Приложение № 1 к настоящему положению).

2.7. При наличии обоснованных жалоб и наложении на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

2.8. Сумма премии начисляется без учета количества фактически отработанного времени за месяц, в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

Запрещается начислять и выплачивать премии сверх утвержденного фонда и выделенных бюджетных ассигнований.

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

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

Приложение №1

к Положению о премиальных выплатах работникам Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Гимназия №7»

Показатели и условия премирования

Премирование работников гимназии осуществляется за выполнение следующих показателей:

1. Педагогические работники (в том числе учителя), заместители директора премируются за:

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- особый вклад в совершенствование и развитие образовательной деятельности гимназии;
- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных технологий, авторских образовательных программ;
- реализацию инновационных проектов в сфере образования, воспитания и дополнительного образования детей в статусе инновационной (экспериментальной) площадки муниципального и регионального уровня;
- досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- за результативность участия в научно-методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение указанного периода в выполнении особо важных (срочных) работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- активное участие в подготовке гимназии к новому учебному году.

2. Главный бухгалтер, прочие работники премируются за:

- участие в течение указанного периода в выполнении особо важных (срочных) работ и мероприятий;
- разработку новых программ, нормативной документации, положений, подготовку экономических расчетов, качественное ведение документации;
- освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учета и электронного документооборота;
- отличное состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- подготовку гимназии к новому учебному году и к зиме;
- соблюдение исполнительской дисциплины.

3. Руководитель учреждения премируется в порядке, определенном Управлением образования города Батайска, с учетом достижения целевых показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

.

Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «Гимназия №7»
_____ М.Н. Рабцун

Принято
на общем собрании трудового
коллектива
Протокол от «29» 12. 2021г. №24

Утверждено
Директор МБОУ «Гимназия №7»
_____ Е.А. Дубонос
приказ от «29» 12. 2021г. №544

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7»

1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» (далее – Положение), разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» и Коллективного договора.

1.2. Положение регулирует деятельность Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» (далее – гимназия) по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.4. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания трудового коллектива, и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.6. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам гимназии денежных сумм сверх размера заработной платы и производится в пределах средств, выделенных на оплату труда.

1.7. Настоящее Положение вводится с целью обеспечения социальных гарантий работникам гимназии.

2. Основания для оказания и размеры материальной помощи.

2.1. Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям и в следующих размерах:

основания	Размер выплаты (руб.)
свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу)	5000
рождение ребенка	5000
юбилейная дата (50, 55, 60, 65, 70 лет)	5000
профессиональные праздники и праздничные дни (День защитника Отечества 23 февраля, Международный женский день 8 Марта)	до 2000
длительное лечение работника гимназии	до 10000
смерть близких родственников (супруги, дети, родители)	до 10000
стихийное бедствие или несчастный случай в быту, нанесший значительный материальный ущерб работнику гимназии (пожар, наводнение и т.д.)	до 10000

2.2. На выплату материальной помощи работникам гимназии предусматриваются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета.

2.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах определяется директором гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах директору гимназии принимается Управлением образования города Батайска, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя.

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь по основаниям: смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры), свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу), рождение ребенка, длительное лечение работника гимназии, стихийное бедствие или несчастный случай в быту, нанесший значительный материальный ущерб работнику гимназии (пожар, наводнение и т.д.) выплачивается на основании личного заявления работника гимназии и при наличии средств.

В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении, справка.

3.2. Заявление пишется на имя директора гимназии с точным указанием причин для выдачи.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая директора, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников гимназии.

3.3. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

3.4. Работнику, отработавшему на день подачи заявления об оказании ему материальной помощи менее одного года в гимназии, материальная помощь не выплачивается.

3.6. Работникам, находящимся в отпуске: по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, по уходу за усыновленным ребенком; женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также в других случаях, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранилось место работы, материальная помощь может выплачиваться в размерах не более должностного оклада (ставки заработной платы).

4. Заключительные положения.

4.1. Выплаченные суммы материальной помощи, предусмотренные настоящим Положением, не являются заработной платой и не учитываются при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

4.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников гимназии.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «Гимназия №7»
_____ М.Н.Рабцун

ПРИНЯТО
На общем собрании трудового
коллектива
Протокол от «29» 12. 2021г.
№24

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ
«Гимназия №7»
_____ Е.А.Дубонос
приказ от «29» 12. 2021г. №544

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об отплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» (утвержденного приказом от 29.12.2021 №544).
- 1.2. Настоящее Положение разработано с целью поощрения качественной, результативной деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» (далее – гимназия) по организации образовательного процесса и определяет ее размер и порядок установления.
- 1.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам гимназии устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

2. Порядок установления надбавки

- 1.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам гимназии по организации образовательного процесса устанавливается по результатам отчетных периодов (учебное полугодие, год) из стимулирующей части фонда платы труда гимназии.
- 1.5. Основанием для оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности.
- 1.6. Портфолио заполняется педагогическим работником гимназии самостоятельно на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.
- 1.7. Для проведения объективной внешней оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников гимназии по организации образовательного процесса на основе его портфолио в гимназии приказом директора создается экспертная комиссия, состоящий из представителей администрации, профсоюзного комитета гимназии, Управляющего совета гимназии.
- 1.8. Директор является председателем экспертной комиссии. Председатель экспертной комиссии несёт ответственность за ее работу, грамотное и своевременное оформление документации.
- 1.9. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся в архиве гимназии. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.
- 1.10. В установленные приказом директора гимназии сроки (не менее чем за 7 дней до заседания экспертной комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о

распределении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы) педагогические работники передают собственное портфолио с заполненной собственноручно Картой самооценки результативности и качества работы педагогических работников с приложением документов, подтверждающих и уточняющих результативность и качество их деятельности.

1.11. Экспертная комиссия в установленные сроки, на основе представленного портфолио и Карты самооценки интенсивности и высоких результатов работы педагогического работника, проводит экспертную оценку за отчетный период (учебное полугодие, год) в соответствии с критериями, утвержденными настоящим Положением.

1.12. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1-й – сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь (*выплаты производятся с 1 января по 31 мая*);
- 2-й - январь, февраль, март, апрель, май (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря*).

1.13. Результаты экспертной оценки оформляются в Оценочном листе за отчетный период в баллах за каждый показатель результатов работы педагогических работников, который подписывается всеми членами экспертной комиссии гимназии.

1.14. На основании заключения экспертной комиссии гимназии директор гимназии издает приказ об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам гимназии.

1.15. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на общем собрании трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом гимназии, утверждаются приказом директора.

3. Критерии оценки результативности и качества работы учителей гимназии

№	Критерии	Период оценки	Баллы
1.	Наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня качества освоения обучающимися учебных программ)		
	1.1. Увеличение доли всех обучающихся данного учителя (%), закончивших учебный период на «хорошо» и «отлично»	По каждому из периодов	от 10 до 15%- 26 свыше 15%- 36
	1.2. Недопущение снижения по сравнению с предыдущим доли обучающихся (%), закончивших учебный период на «хорошо» и «отлично»	По каждому из периодов	от 0 до -5% - 16
	1.3. Доля обучающихся (%) от общего количества выпускников 4,9,11 классов данного учителя, получивших на ВПР, ЕГЭ, ГИА (централизованном тестировании как форме аттестации) результат (в баллах): – выше среднего по городу; – выше среднего по области; – выше среднего по России	Год	16 26 36
	1.4. Наличие учащихся, имеющих суммарно 250 баллов за 3 экзамена (для классного руководителя)	Год	16 (за каждого уч-ся)
2.	Результативность учащихся, демонстрирующих высокие результаты участия в интеллектуальных состязаниях (приказ Министерства общего и профессионального образования), направленных на выявление, развитие и поддержку способностей и талантов обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ		
	2.1. Наличие победителей и призеров предметных олимпиад: – на муниципальном уровне – на региональном уровне – на федеральном уровне	Год	(за каждого) 26 36 56

	2.2.	Наличие победителей и призеров сетевых, дистанционных конкурсов, олимпиад: – на региональном уровне – на федеральном уровне		(за каждого) 16 16
	2.3.	Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, конкурсов проектов, творческих смотров, выставок: – на муниципальном уровне – на региональном уровне – на федеральном уровне	По каждому из периодов	(за каждого) 26 36 46
	2.4.	Разработка и реализация программы, ориентированной на выявление, развитие и поддержку способностей и талантов обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ (достижения внесены в базу данных)	По каждому из периодов	16
3.	Профилактическая направленность урочной и внеурочной деятельности, социальная защита детства			
	3.1.	Создание инфраструктуры. Создание и укрепление дидактической, материально-технической базы предметного кабинета. Систематическое использование его в урочной и внеурочной деятельности по предмету (по результатам смотра)	По каждому из периодов	16-36
	3.2.	Внедрение образовательных технологий, способствующих отсутствию или позитивной динамики в сторону уменьшения количества правонарушений обучающихся	По каждому из периодов	16
	3.3.	Наличие фактов ДТП, случаев травмирования и гибели детей в быту (водоемы ЖД транспорт, пожары и т.д)	По каждому из периодов	отсутствие – 3 б наличие – 0 б
	3.4.	Наличие нарушений по исполнению требований действующего законодательства в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	По каждому из периодов	отсутствие нарушений – 26 наличие – 0 б
	3.5.	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др. – на муниципальном уровне – на региональном уровне – на федеральном уровне	По каждому из периодов	(за каждого) 16 26 36
	3.6.	Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др. – на муниципальном уровне – на региональном уровне – на федеральном уровне	По каждому из периодов	(за каждого) 16 26 36

	3.7.	Организация и работа в профильных образовательных лагерях, сменах	Год	16
	3.8.	Внедрение здоровьесберегающих технологий, (наличие и реализация программы)	По каждому из периодов	16
	3.4.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта		
4.	Внеурочная деятельность			
	4.1.	Результативность деятельности педагога по организации внеурочной (внеклассной) деятельности обучающихся: – на муниципальном уровне – на региональном уровне на федеральном уровне	По каждому из периодов	16 26 36
	4.2.	Развитие добровольчества (волонтерства) среди обучающихся. Паспорт волонтера.	По каждому из периодов	свыше 20 чел – 36 от 10 до 20 чел – 16
	4.3.	Членство в РДШ	По каждому из периодов	свыше 20 чел – 36 от 10 до 20 чел – 16
	4.4.	Показатель успешности участия в проектах РДШ, победы	По каждому из периодов	36
	4.5.	Показатель успешности участия в проектах «ЮНАРМИЯ», «АВАНГАРД», победы	По каждому из периодов	36
	4.6.	Показатель успешности участия в проекте «Большая перемена»	По каждому из периодов	финалист – 10 б призер – 5 б участник полуфинала – 2 б
	4.7.	Доля учеников, включенных в освоение программ ДопО (в том числе реализуемых в сетевой форме)	По каждому из периодов	80% и более – 1 балл мене 80% – 0 баллов
5.	Профессиональная компетентность и достижения			
	5.1.	Участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Педагогический дебют», «Самый классный классный», «Учитель профильной школы», ПНПО) – на муниципальном уровне – на региональном уровне – на федеральном уровне	По каждому из периодов	36 46 56
	5.2.	Победа (I, II, III место) в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Педагогический дебют», «Самый классный классный») – на муниципальном уровне – на региональном уровне	По каждому из периодов	56 76 106

		– на федеральном уровне		
	5.3.	Участие в профессиональных конкурсах (дистанционных) – на муниципальном уровне – на региональном уровне – на федеральном уровне	По каждому из периодов	16 16 16
	5.4.	Проведение мастер-классов, круглых столов, семинаров, конференций – на муниципальном уровне – на региональном уровне – на федеральном уровне	По каждому из периодов	(за каждое) 16 26 36
	5.5.	Публикации в печатных изданиях, методических сборниках, научно-профессиональных педагогических изданиях – на муниципальном уровне – на региональном уровне – на федеральном уровне	По каждому из периодов	(за каждое) 16 26 36
	5.6.	Участие и результативность в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности, в работе инновационных площадок	По каждому из периодов	16
	5.7.	Использование электронных образовательных ресурсов обучения, участие в профессиональных сетевых сообществах	По каждому из периодов	16
6.	Результативность участия учителя и других педагогических работников в сетевом взаимодействии с учреждениями дополнительного образования и учреждениями культуры города и области		По каждому из периодов	16-36
7.	Оказание платных образовательных услуг по программам дополнительного образования		По каждому из периодов	охват от 20 чел – 36 менее 20 чел – 16
8.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж гимназии и образовательной системы		По каждому из периодов	16-56
9.	Результативность работы учителя и других педагогических работников с молодыми специалистами (наставничество)		По каждому из периодов	16
10.	Создание инфраструктуры. Создание и укрепление дидактической, материально-технической базы предметного кабинета. Систематическое использование его в урочной и внеурочной деятельности по предмету (по результатам смотра)		По каждому из периодов	16-36

4. Порядок определения размера надбавки

- 4.1. Для определения размера стимулирующих надбавок за качество и результативность Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого учителя и других педагогических работников за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми учителями и другими педагогическими работниками гимназии. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого учителя и других педагогических работников. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому учителю и другим педагогическим работникам.
- 4.2. Для начисления стимулирующей надбавки за результативность и качество работы учителя и других педагогических работников по организации образовательного процесса устанавливается нижний порог количества баллов – 20 баллов.
- 4.3. Установленные стимулирующие выплаты производятся равными долями ежемесячно, кроме летних месяцев (июнь, июль, август) – в период отпусков, при наличии фонда стимулирующих выплат.

5. Показатели, уменьшающие размер надбавки

- 5.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:
 - наличие обоснованных устных или письменных жалоб (- 20% за каждую жалобу);
 - наличие взысканий (замечание – 50%, выговор – 100%).
- 5.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат учителю и другим педагогическим работникам в установленный период может быть только по решению Комиссии и согласованию с профсоюзным комитетом гимназии.
- 5.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, учитель и другие педагогические работники должны быть предупреждены не менее, чем за 1 неделю.
- 5.4. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в гимназии.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки результативности и качества работы учителей

- 6.1. В случае несогласия учителя и других педагогических работников с оценкой интенсивности и высоких результатов работы в соответствии с критериями данного положения, экспертной группой, он вправе подать в экспертную комиссию гимназии апелляцию.
- 6.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.
- 6.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.
- 6.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание экспертной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы, учитель и другие педагогические работники, подавшие апелляцию.
- 6.5. В присутствии учителя (других педагогических работников), подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.
- 6.6. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии гимназии.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ «Гимназия №7»
_____ М.Н.Рабцун

ПРИНЯТО
На общем собрании трудового
коллектива
Протокол от «29» 12. 2021 г.
№24

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Гимназия №7»
_____ Е.А.Дубонос
приказ от «29» 12. 2021 г. №544

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении надбавки за качество выполняемых работ
работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Гимназия №7»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об установлении надбавки за качество выполняемых работ работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об отплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №7» (утвержденного приказом от 29.12.2021 №544).

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Гимназия №7» (далее – гимназия) в повышении качества работы, закрепления высококвалифицированных кадров и определяет основания, порядок и размеры установления надбавки за качество выполняемых работ.

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

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

Выплаты надбавок за качество выполняемых работ носят стимулирующий характер.

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

Директору гимназии – Управлением образования города Батайска, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам гимназии - директором гимназии в соответствии с настоящим Положением.

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

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

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждения на очередной финансовый год и на плановый период.

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

1.7. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания трудового коллектива, и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

2. Условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ

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

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

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ работникам гимназии устанавливается ежемесячно или ежеквартально в соответствии с критериями и показателями оценки качества и эффективности деятельности работников гимназии.

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

№	Показатели. Критерии.	Индикаторы. Целевые показатели.	Источник данных
Заместители директора по УВР и ВР			
1. Выполнение нормативных требований, обеспечивающих устойчивое функционирование ОО в соответствии с требованиями законодательства, нормативно-правовыми актами			
1.1	Своевременное размещение информации на официальном сайте по размещению информации о государственных (муниципальных) учреждениях www.bus.gov.ru	100% – 10 баллов, менее 100% – 0 баллов	Мониторинг www.bus.gov.ru
1.2	Своевременное обновление информации на сайте общеобразовательной организации	90% – 10 баллов, менее 90% – 0 баллов	Анализ ОО
1.3	Заключение гражданско-правовых договоров о сотрудничестве, договоров о сетевой форме реализации образовательных программ	Да – 1 балл/ нет – 0 баллов	Анализ ОО
1.4	Наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период	Отсутствие взысканий вообще или наличие одного дисциплинарного взыскания – 1 балл, 2 и более дисциплинарных взысканий – 0 баллов	
1.5	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности	100% отчетности – 10 баллов; менее 100% – 0 баллов	Анализ ОО
1.6	Выполнение плана по устранению нарушений НОКУ Своевременное устранение нарушений	90-100% – 1 балл; менее 90% – 0 баллов	Мониторинг www.bus.gov.ru
2. Качество подготовки обучающихся			
2.1. Результативность обученности выпускников 11 классов, прошедших процедуру ЕГЭ			
2.1.1	Средний балл (русский язык, математика) выше, чем средний по региону	Средний балл (русский язык, математика) выше, чем средний по региону – 1 балл Средний балл (русский язык, математика) не выше, чем средний по региону – 0 баллов	Статистика ГИА
2.1.2	Наличие учащихся, имеющих суммарно 250 баллов за 3 экзамена	Наличие учащихся, имеющих суммарно 250	Статистика ГИА

		баллов за Экзамена – 1 балл Отсутствие учащихся, имеющих суммарно 250 баллов за Экзамена – 0 баллов	
2.1.3	Средний балл (русский язык, математика) выше, чем средний по данной группе школ в регионе / в МСО	Средний балл (русский язык, математика) выше, чем средний по данной группе школ – 1 балл Средний балл (русский язык, математика) не выше, чем средний по данной группе школ – 0 баллов	Статистика ГИА
2.1.4	Наличие учеников, имеющих неудовлетворительные результаты ЕГЭ (русский язык, математика)	Отсутствуют неудовлетворительные результаты ЕГЭ (русский язык, математика) – 1 балл Наличие неудовлетворительных результатов ЕГЭ (русский язык, математика) – 0 баллов	Статистика ГИА
2.1.5	Снижение доли учащихся, имеющих неудовлетворительные результаты ЕГЭ (русский язык, математика) (% от общего кол-ва учащихся в параллели в течение двух лет)	Снижение доли учащихся, имеющих неудовлетворительные результаты ЕГЭ (русский язык, математика) (% от общего кол-ва учащихся в параллели в течение двух лет) – 1 балл Отсутствие снижения доли учащихся, имеющих неудовлетворительные результаты ЕГЭ (русский язык, математика) (% от общего кол-ва учащихся в параллели в течение двух лет) – 0 баллов	Статистика ГИА
2.2. Результативность обученности выпускников 9-х классов, прошедших процедуру ОГЭ			
2.2.1	Средний балл (русский язык, математика) выше, чем средний по региону	Средний балл (русский язык, математика) выше, чем средний по региону – 1 балл Средний балл (русский язык, математика) не выше, чем средний по региону – 0 балл	Статистика ГИА
2.2.2	Средний балл (русский язык, математика) выше, чем средний по данной группе школ	выше – 1 балл не выше – 0 баллов	Статистика ГИА

2.2.3	Наличие учеников, имеющих неудовлетворительные результаты ОГЭ (русский язык, математика)	Отсутствуют – 1 балл Имеются – 0 баллов	Статистика ГИА
2.2.4	Снижение доли учащихся, имеющих неудовлетворительные результаты ОГЭ (русский язык, математика) (% от общего кол-ва учащихся в параллели в течение двух лет)	Снижение – 1 балл Отсутствие снижения – 0 баллов	Статистика ГИА
2.3. Показатели результативности учащихся, демонстрирующих высокие результаты участия во Всероссийской олимпиаде школьников (ВсОШ)			
2.3.1	Наличие участников регионального, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников	Имеются - 10 баллов Отсутствуют - 0 баллов	Приказ ОО
2.3.2	Предметный охват на муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников	3 и более предметов – 1 балл менее 3 предметов – 0 баллов	Приказ ОО
2.3.3	Наличие обучающихся – победителей, призеров, участников регионального и заключительного этапов чемпионатов Junior Skills, World skills Junior	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов	Анализ ОО
2.3.4	Увеличение доли учеников, принимающих участие в региональном этапе ВСОШ от общего числа учеников 8-11 кл. гимназии (в течение двух лет)	увеличение доли – 5 баллов нет увеличения доли – 0 баллов	Достижения внесены в базу данных
2.3.5	Разработка и реализация программы, ориентированной на выявление, развитие и поддержку способностей и талантов обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ (достижения внесены в базу данных)	наличие – 1 балл отсутствие – 0 баллов	Достижения внесены в базу данных
2.4. Результативность учащихся, демонстрирующих высокие результаты участия в интеллектуальных состязаниях (приказ Министерства общего и профессионального образования), направленных на выявление, развитие и поддержку способностей и талантов обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ			
2.4.1	Увеличение доли учащихся, принимающих участие в региональных конкурсах, от общего числа учеников гимназии 5-11 кл (в течение двух лет)	увеличение – 1 балл отсутствие увеличения – 0 баллов	Анализ ОО
2.4.2	Увеличение доли учащихся, принимающих участие в федеральных конкурсах, в том числе заключительных этапах, от общего числа учеников гимназии 5-11 кл (в течение двух лет)	увеличение – 1 балл отсутствие увеличения – 0 баллов	Анализ ОО
2.4.3	Увеличение доли учащихся победителей и призеров в региональных конкурсах от общего числа учеников гимназии 5-11 кл (в течение двух лет)	увеличение – 5 баллов отсутствие увеличения – 0 баллов	Анализ ОО
2.4.4	Увеличение доли учащихся победителей и призеров в федеральных конкурсах, в	увеличение – 10 баллов отсутствие увеличения – 0	Достижения внесены в базу

	том числе заключительных этапах, от общего числа учеников гимназии 5-11кл (в течение двух лет)	баллов	данных
3. Специфика образовательных программ. Реализация индивидуальных учебных планов учащихся			
3.1.	Организация работы по выбору профилей обучения в гимназии (или за счет сетевых программ)	Обеспечен выбор профилей обучения – 1 балл Отсутствует выбор профилей обучения – 0 баллов	Ссылки на документы и сервис
3.2	Разработка ИУП для учащихся, демонстрирующих высокие результаты (в том числе в сетевой форме)	Обеспечен ИУП - 1 балл Отсутствует ИУП – 0 баллов	Ссылки на документы и сервис
3.3	Организация работы по индивидуальной образовательной программе (ИОП) для интеллектуально одарённых обучающихся, демонстрирующих высокие результаты участия во Всероссийских предметных олимпиадах, в том числе Всероссийской олимпиаде школьников	Обеспечена ИОП (при наличии заявления родителей, индивидуальной программы, нормативного локального акта) – 1 балл Отсутствие – 0 баллов	Ссылки на документы и сервис
3.4	Доля учеников, включенных в освоение программ ДопО (в том числе реализуемых в сетевой форме)	80% и более – 1 балл менее 80% – 0 баллов	Ссылки на документы и сервис
3.5	Положительная динамика охвата учащихся гимназии программами ДОД разной направленности, в том числе:	технической – 1 балл естественнонаучной – 1 балл социальной – 1 балл отсутствие программ ДОД – 0 баллов	Ссылки на документы и сервис
4. Технологии обучения			
4.1	Доля обучающихся, для которых используется электронное обучение (по каждой ступени обучения)	80% и более – 1 балл менее 80% – 0 баллов	Данные учреждения
4.2	Использование технологий формирования 4К (креативность, критика, коммуникация и координация) (по каждой ступени обучения)	Используются технологии формирования 4К – 1 балл Не используются технологии формирования 4К – 0 баллов	Данные учреждения
5. Объективность процедур оценивания. СОКО			
5.1	Недостоверность результатов внешних оценочных процедур Отсутствие подтвержденных фактов со стороны контрольных органов о недостоверности/ необъективности результатов/ проведения оценочных процедур (ВПР) (по курируемым предметам)	Отсутствие подтвержденных фактов со стороны контрольных органов – 10 баллов Наличие подтвержденных фактов со стороны контрольных органов – 0 баллов	Анализ документальной проверки
6. Система образовательных результатов в ШСОКО			
6.1.	Включенность в ШСОКО процедур	Наличие процедур – 1	Анализ ОО

	контролирующего и поддерживающего характера (по предметам)	балл Отсутствие процедур – 0 баллов	
6.2	Включенность в СОКО комплексной оценки образовательных результатов (предметных, метапредметных, личностных) обучающихся на каждом уровне образования	Включенность оценки образовательных результатов – 1 балл Отсутствие оценки образовательных результатов – 0 баллов	Анализ ОО
6.3	Включенность в СОКО инструментов / процедур оценки образовательных результатов (функциональная грамотность: - читательская грамотность - финансовая грамотность - естественнонаучная грамотность)	Включенность оценки образовательных результатов – 1 балл Отсутствие оценки образовательных результатов - 0 баллов	Анализ ОО
6.4	Наличие разработанных форм предъявления результатов оценочных процедур разным адресатам: администрации, педагогам, родителям, ученикам и другим заинтересованным категориям лиц для обеспечения прозрачности и доступности системы оценивания	Наличие разработанных форм – 1 балл Отсутствие форм – 0 баллов	Анализ ОО
6.5	Наличие аналитических материалов по результатам оценочных процедур, в рамках СОКО, с адресными рекомендациями курируемым педагогам	Наличие материалов – 1 балл Отсутствие материалов – 0 баллов	Анализ ОО
6.6	Наличие вариантов/примеров управленческих решений по результатам анализа качества образования в гимназии	Наличие вариантов / примеров – 1 балл Отсутствие вариантов / примеров – 0 баллов	Анализ ОО
7. Информационная среда.			
7.1	Педагоги имеют беспрепятственный доступ к электронным ресурсам образовательной организации и мирового пространства Интернет (например, в кабинетах установлены АРМ с выходом в Интернет, открыт доступ к электронной библиотеке образовательной организации и т.д.).	Наличие высокоскоростного доступа ОО к сети Интернет: Имеется – 1 балл; Отсутствует – 0 баллов Доля педагогов, которые состоят в профессиональных сетевых сообществах: 80% и более – 1 балл; менее 80% – 0 баллов. Количество/доля педагогов, использующих в обучении электронные	ОО-2

		образовательные ресурсы (ЭОР): 80% и более – 1 балл; менее 80% – 0 баллов.	
8.Условия для обучения детей с ОВЗ и детей-инвалидов			
8.1	Создание условий с учетом особенностей обучающихся из расчета по одной штатной единице: • учителя-дефектолога (сурдопедагога, тифлопедагога) на каждые 6-12 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; • учителя-логопеда на каждые 6-12 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; • педагога-психолога на каждые 20 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; • тьютора, ассистента (помощника) на каждые 1-6 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	Статистические сведения (соответствие требованиям 100% – 10 баллов, более 50% – 5 баллов; менее 50% – 0 баллов)	Анализ ОО
8.2	Организация сетевого взаимодействия по реализации АООП НОО детей с ОВЗ, АООП обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) и др.	Отчеты, аналитические справки ОО, (взаимодействие с двумя и более – 10 баллов; с 1 учреждением – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов)	Анализ ОО
8.3	Факты нарушений прав детей с ОВЗ	Сведения по результатам представлений, наличие жалоб (Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие 1 замечания – 5 баллов, 2 и более – 0 баллов)	Анализ ОО
9.Дополнительное образование и воспитательная работа			
9.1	Охват детей по гимназии дополнительным образованием (не менее 80%)	Охват свыше 80% - 10б, 70% и выше -8 баллов, 60% и выше -6баллов, 50% и выше -4 балла.	Анализ ОО
9.2	Оказание платных образовательных услуг по программам дополнительного образования	Охват свыше 100чел-10б, 50 и выше – 8 б, 30 и выше -5б.	Анализ ОО
9.3	Наличие паспортизированного школьного музея	10 баллов	Анализ ОО
9.4	Развитие добровольчества (волонтерства) среди обучающихся. Паспорт волонтера.	100чел и выше-10 б, 80 и выше – 8 б, 60 и выше – 6 б, 50 и выше – 4 б.	Анализ ОО
9.5	Реализация целевой модели наставничества	Успешно реализуют модель наставничества -5 баллов, реализуют – 2 балла, не реализуют – 0 баллов.	Анализ ОО
9.6	Показатель успешности участия в	в региональных	Анализ ОО

	проектах «ЮНАРМИЯ», «АВАНГАРД», победы	конкурсах - 10б, в муниципальных - 5б. Динамика роста количества участников. За каждого 0,3 балла.	
9.7	Показатель успешности участия в проектах РДШ, победы	в региональных конкурсах - 10б, в муниципальных - 5б. Динамика роста количества участников. За каждого 0,3 балла	Анализ ОО
9.8	Функционирование системы общественно-государственного управления	обобщение и трансляция опыта на муниципальном уровне – 3б, региональном уровне-5б.	Анализ ОО
10. Система работы по профилактике правонарушений несовершеннолетних			
10.1	Наличие фактов совершения самовольных уходов несовершеннолетними	Отсутствие – 10 баллов, за каждого несовершеннолетнего – лишение показателя на 2 балла	Статистические сведения, полученные из ОМВД, КДНиЗП.
10.2	Наличие фактов нарушений по профилактике суицидального поведения несовершеннолетних и сопровождению обучающихся группы суицидального риска	Сведения по результатам проверок/представлений, совершение суицидальной попытки/суицида (Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие 1 замечания – 5 баллов, 2 и более – 0 баллов. Совершение суицидальной попытки/суицида – 0 баллов)	Анализ ОО
10.3	Факты совершения правонарушений обучающимися	0 – 10 баллов, 1 – 5 баллов, 2 и более – 0 баллов	Статистические сведения, полученные из ОМВД, КДНиЗП
10.4	Наличие нарушений по исполнению требований действующего законодательства в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	Замечания отсутствуют – 10 баллов, Наличие 1 – 5 баллов, 2 и более – 0 баллов	Сведения по результатам проверок/представлений
10.5	Факты выявления не обучающихся детей от 7 до 18 лет, подлежащих обучению	Отсутствие – 10 баллов, за каждого выявленного ребенка – лишение показателя на 2 балла	Анализ ОО
11. Организация летнего отдыха несовершеннолетних			
11.1	Организация загородного летнего отдыха детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, одаренных детей из малоимущих семей	более 5 чел. – 10 баллов; 1-5 чел. – 5 баллов; 0 чел. – 0 баллов	Разнарядка на получение путевок в загородный

			оздоровительный лагерь
11.2	Профилактическая работа с детьми «группы риска» и семьями, находящимися в СОП, в летний период	100% охват – 10 баллов; более 50% – 5 баллов; менее 50% – 0 баллов	Отчеты, аналитические справки ОО с подтвержденной информацией
11.3	Наличие нарушений в деятельности по организации отдыха детей и их оздоровления	Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие 1 замечания – 5 баллов, 2 и более – 0 баллов	Анализ ОО
11.4	Реализация профильных программ (в том числе для детей с ОВЗ)	100% охват – 10 баллов; более 50% – 5 баллов; менее 50% – 0 баллов	Анализ ОО
12. Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся.			
12.1	Наличие системы ранней профориентации обучающихся	Наличие в образовательной программе курсов по ранней профориентации профессиональной ориентации – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	Анализ ОО
12.2	Наличие системы сопровождения профессионального самоопределения обучающихся	Наличие в образовательной программе курсов по профессиональной ориентации – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	Анализ ОО
12.3	Взаимодействие образовательных организаций с учреждениями, предприятиями в рамках профориентации обучающихся	Имеется соглашение о сотрудничестве с целью улучшения образовательного процесса – 3 балла. Нет соглашения – 0 баллов. Наличие плана проведения экскурсий, совместных мероприятий с работодателями – 1 балл, отсутствие -0 баллов.	Анализ ОО
12.4	Наличие системы по выявлению и поддержке способностей и талантов у обучающихся	Наличие системы -3 балла, отсутствие -0б	Анализ ОО
12.5	Доля выпускников 11-х классов поступивших в ВУЗы (свыше 70%)	Свыше 70% - 5 б. 60% и свыше – 3балла, 50% и свыше -1 балл.	Анализ ОО
12.6	Показатель успешности участия в проекте «Большая перемена»	10 баллов – финалист, 5 баллов – призер, участник полуфинала – 2 балла	Анализ ОО
12.7	Участие в проекте «Профильные психолого-педагогические классы»	0,5 балла за чел.	Анализ ОО

13.Деятельность по охране жизни и здоровья детей.			
13.1	Наличие несчастных случаев во время образовательного процесса	Отсутствие – 10 б, за каждый несчастный случай – снижение 2 балла.	Анализ ОО
13.2	Наличие фактов ДТП, случаев травмирования и гибели детей в быту (водоемы ЖД транспорт, пожары и т.д)		Анализ ОО
13.3	Обеспечение качества школьного питания (наличие жалоб, предписаний)	Отсутствие жалоб – 10 б, за каждое замечание – 2б.	Анализ ОО
13.4	Паспортизация пищеблоков	Наличие паспорта -10, отсутствие -0	Анализ ОО
13.5	Оснащение учебно-материальной базы преподавания ОБЖ (кабинет, автогородки и т.д)	Оснащенность свыше 90%- 10 баллов, 80% и свыше – 8 б, 70% и свыше – 6 баллов и т.д.	Анализ ОО
13.6	Создание условий для бесперебойной работы пищеблоков (представление прокуратуры, предписания Роспотребнадзора)	За каждое замечание снижение показателя на 2 балла, отсутствие – 10 баллов.	Анализ ОО
14.Кадровое обеспечение.			
14.1	Доля педагогов первой и высшей квалификационной категории от общего количества педагогических работников (по курируемым областям)	80% и более – 3 балла, 60-79,9% - 2 балл, 50-59,9 – 1 балл менее 50% - 0 баллов	Аналитический отчет
14.2	Доля молодых педагогов (до 35 лет) от общей численности педагогических работников (по курируемым областям)	30% и более – 3 балла, 16-29,9% - 2 балла, 8-15,9% - 1 балл, менее 8% - 0	Аналитический отчет
14.3	Наличие вакансий педагогических работников в общеобразовательной организации (человек) (по курируемым областям)	нет – 5 баллов, 2-5вакансий – 3 балла, 6-8вакансий – 1 балл, более 8вакансий – 0 баллов	Аналитический отчет
14.4	Наличие педагогических работников, входящих в состав управленческого резерва на муниципальном уровне (количество) (по курируемым областям)	3 и более – 3 балла, 1-2 – 1 балл, нет – 0 баллов	Аналитический отчет
14.5	Участие педагогических работников в муниципальных, региональных, федеральных профессиональных конкурсах (по курируемым областям)	Наличие участников. Наличие победителей и призеров. Муниципальный уровень – участник 1 балл, победитель, призер – 3 балла, Региональный – участник -3 балл, призер – 5 баллов. Федеральный -10 баллов	Итоги конкурсов. Приказы по итогам.
14.6	Участие и работа в муниципальных городских коллегиальных органах и группах.	Включение в советы, оргкомитеты, проектные и иные группы. Участие –	Анализ ОО

		1 б, координатор, организатор – 2 балла	
14.7	Профессиональные достижения	Участие в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня. 1 выступление, публикация (выступление) – 1 балл, 2 и более выступления – 3 балла, победы личные в профессиональных конкурсах – 5 баллов.	Анализ ОО
			макс не более 200
Главный бухгалтер, бухгалтер			
1.	Отсутствие кредиторской задолженности по заработной плате	Своевременная выплата заработной платы 100% - 10 баллов, менее 100% - 0 баллов.	Финансовые отчеты
2.	Соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, бухгалтерской и иной отчетности	Своевременное предоставление отчетности 100% отчетности – 10 баллов, менее 100% - 0 баллов	Финансовые отчеты
3.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	Замечание отсутствует – 10 баллов, наличие замечаний – 0 баллов	Предписание надзорных органов
4.	Качественное ведение учета и расходования поступающих внебюджетных средств в бюджет образовательной организации	Замечание отсутствует – 10 баллов, наличие замечаний – 0 баллов	Отчеты ОУ
5.	Обеспечение достижения показателей соотношения средней заработной платы работников учреждения	Степень достижения показателей соотношения средней заработной платы работников организации 100% - 10 баллов, менее 100% - 0 баллов	Статистические отчеты
6.	Соблюдение соотношений 70% к 30% фонда оплаты труда педагогических работников и администрации	Процентное соотношение соблюдается - 10 баллов, нет - 0 баллов	Тарификация. Штатное расписание.
7.	Своевременное размещение на официальном сайте информации о государственных (муниципальных) учреждениях www.bus.gov.ru	100% – 10 баллов, менее 100% – 0 баллов	Мониторинг www.bus.gov.ru
8.	Своевременное обновление информации на сайте общеобразовательной организации	100% – 10 балл, менее 100% – 0 баллов	Анализ ОО
9.	Наличие дисциплинарных взысканий за отчетный период	Отсутствие взысканий вообще или наличие одного дисциплинарного	Анализ ОО

		взыскания – 10 баллов 2 и более дисциплинарных взысканий – 0 баллов	
10.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	10 баллов;	Анализ ОО
11.	Оперативная подача заявок на финансирование и документов на перемещение бюджетных средств	100% – 10 баллов, менее 100% – 0 баллов	Анализ ОО
12.	Обеспечение целевого использования бюджетных, внебюджетных средств	Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие замечаний – 0 баллов	Анализ ОО
13.	Своевременное внесение изменений в финансовые нормативные документы, при увеличении или уменьшении плановых ассигнований	100% – 10 баллов, менее 100% – 0 баллов	Анализ ОО
14.	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	100% – 10 баллов, менее 100% – 0 баллов	Анализ ОО
15.	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, целевое использование средств субсидий	10 баллов	Анализ ОО
16.	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств	10 баллов	Анализ ОО
17.	Качественное обеспечение своевременного и правильного оформления поступлений и расходования средств от оказания платных образовательных услуг	10 баллов	Анализ ОО
18.	Качественная организация инвентаризации материальных ценностей	100% отчетности – 10 баллов, менее 100% – 0 баллов	Анализ ОО
19.	Сохранность материальных ресурсов, качественное обеспечение работоспособности и сохранность компьютерной техники, другого оборудования	10 баллов	Анализ ОО
20.	Соблюдение в образовательной организации единых требований к оформлению документов, системы документооборота	10 баллов	Анализ ОО

21.	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	10 баллов	Анализ ОО
			max не более 200
<i>Заместители директора по обеспечению безопасности, по административно-хозяйственной работе</i>			
<i>1. Наличие условий осуществления образовательного процесса</i>			
1.1	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие замечаний – 0 баллов	Анализ ОО
1.2	Высокая сохранность имущества гимназии, его учет и хранение, качественное ведение документации	Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие замечаний – 0 баллов	Анализ ОО
1.3	Своевременное и качественное представление отчётности	100% отчетности – 10 баллов; менее 100% – 0 баллов	Анализ ОО
1.4	Соответствие условий сохранения здоровья и безопасности обучающихся во время осуществления образовательного процесса	Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие замечаний – 0 баллов	Анализ ОО
1.5	Активное участие в мероприятиях гимназии, города	Участие – 10 баллов	Анализ ОО
<i>2. Признание высокого профессионализма</i>			
2.1	Качественная организация инвентаризации материальных ценностей	100% отчетности – 10 баллов; менее 100% – 0 баллов	Анализ ОО
2.2	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов, оборудования, расходных материалов	Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие замечаний – 0 баллов	Анализ ОО
<i>3. Позитивные результаты деятельности</i>			
3.1	Организация взаимодействия с другими организациями	Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие замечаний – 0 баллов	Анализ ОО
3.2	Отсутствие факторов возникновения ситуаций, опасных для жизнедеятельности обучающихся и сотрудников	Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие замечаний – 0 баллов	Анализ ОО
3.3	Качественное выполнение мероприятий по обеспечению пожарной, антитеррористической безопасности и соблюдению требований по охране труда	Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие замечаний – 0 баллов	Анализ ОО

	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор		
	1. Работа в инновационном режиме		
1.1	Наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и дидактических разработок	Наличие и использование – 10 баллов	Анализ ОО
1.2	Включение педагога в методическую работу – зафиксированное участие (программы, протоколы и т.д.) в семинарах, педагогических советах, мастер-классах, открытых занятий, незапланированных мероприятиях (на уровне учреждения, города)	1 мероприятие – 10 баллов	Анализ ОО
1.3	Создание методических разработок, рекомендаций, разработка образовательной и рабочей программ, проектов, методических материалов, организация выставок	1 мероприятие – 10 баллов	Анализ ОО
1.4	Проявление инициативы, творчества, выполнение срочных разовых, особо важных, сложных работ и поручений	Участие – 10 баллов	Анализ ОО
	2. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)		
2.1	Работа (участие) в группах, службах, комиссиях, методических объединениях, которая привела к качеству и результативности работы гимназии	1 мероприятие – 10 баллов	Анализ ОО
2.2	Представление материалов из опыта работы на сайте гимназии, наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня	1 мероприятие – 10 баллов	Анализ ОО
2.3	Высокое качество организации и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж гимназии	1 мероприятие – 10 баллов	Анализ ОО
	3.Позитивные результаты деятельности		
3.1	Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием. Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки.	100% охват – 10 баллов; более 70% – 5 баллов; менее 50% – 0 баллов	Анализ ОО
3.2	Количество мероприятий (участие в конкурсах, наставничество, проведение мастер-классов)	1 мероприятие – 10 баллов	Анализ ОО
3.3	Профессиональные достижения	Участие в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня. 1 выступление, публикация (выступление) – 1 балл, 2 и более выступления – 3 балла, победы личные в профессиональных конкурсах – 5 баллов.	Анализ ОО
			max не более 200

		и более выступления – 3 балла, победы личные в профессиональных конкурсах – 5 баллов.	
			тах не более 200
	3. Повышение открытости образовательного учреждения (имиджа)		
3.1	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах, ученических и педагогических творческих проектах, городских и общегимназических мероприятий	1 мероприятие – 1 балл	Анализ ОО
3.2	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь.	1 мероприятие – 1 балл	Анализ ОО
3.3	Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж гимназии	1 балл	Анализ ОО
3.4	Своевременное оформление подписки на периодические издания (проведение работы с сотрудниками).	5 баллов	Анализ ОО
	Секретарь руководителя, специалист по кадрам, специалист по охране труда		
	1. Позитивные результаты деятельности		
1.1	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. Соблюдение сроков исполнения документации	Соблюдение сроков -10 баллов	Анализ ОО
1.2	Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел гимназии, обеспечение их сохранности.	10 баллов	Анализ ОО
1.3	Активное участие в мероприятиях гимназии, города	1 мероприятие – 10 баллов	Анализ ОО
1.4	Качественное ведение делопроизводства, ведение электронного документооборота. Обеспечение сохранности документов, находящихся в делопроизводстве	10 баллов	Анализ ОО
1.5	Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности курируемой	Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие замечаний – 0 баллов	Анализ ОО
1.6	Сохранность материальных ресурсов, качественное обеспечение работоспособности и сохранность компьютерной техники, другого оборудования	10 баллов	Анализ ОО
1.7	Наличие вакансий педагогических и иных работников в общеобразовательной организации (человек)	нет – 10 баллов, 2-5 вакансий – 5 баллов, 6-8 вакансий – 2 балла, более 8 вакансий – 0 баллов	Аналитический отчет
1.8	Оперативная подача заявок и размещение вакансий на портале «Работа в России»	100% – 10 баллов, менее 100% – 0 баллов	Анализ ОО
1.9	Наличие нарушений в деятельности по организации охраны труда в организации	Замечания отсутствуют – 10 баллов, наличие 1 замечания – 5 баллов, 2 и более – 0 баллов	Анализ ОО
1.10	Наличие несчастных случаев во время образовательного процесса	Отсутствие – 10 б, за каждый несчастный случай – снижение на 2	Анализ ОО

3. Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ

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

3.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы) принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с профсоюзным комитетом работников гимназии.

3.3. Для начисления надбавки за качество выполняемых работ устанавливается нижний порог количества баллов – 30 баллов, и далее, устанавливается выплата в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы):

Количество баллов	Устанавливаемые проценты	Количество баллов	Устанавливаемые проценты
от 31 до 40 баллов	40	от 121 до 130 баллов	130
от 41 до 50 баллов	50	от 131 до 140 баллов	140
от 51 до 60 баллов	60	от 141 до 150 баллов	150
от 61 до 70 баллов	70	от 151 до 160 баллов	160
от 71 до 80 баллов	80	от 161 до 170 баллов	170
от 81 до 90 баллов	90	от 171 до 180 баллов	180
от 91 до 100 баллов	100	от 181 до 190 баллов	190
от 101 до 110 баллов	110	от 191 до 200 баллов	200
от 111 до 120 баллов	120		

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

4. Показатели, уменьшающие размер надбавки за качество выполняемых работ

4.1. Уменьшение или снятие выплат надбавки за качество выполняемых работ:

- при наличии замечания в текущий месяц начисления заработной платы размер надбавки за качество выполняемых работ уменьшается на 50% к установленному проценту;
- при наличии выговора в текущий месяц начисления заработной платы надбавка за качество выполняемых работ снимается полностью.

