КОЛЛЕКТИВНЫЙ

договор

муниципального

бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 15

на 2011-2014 годы

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 15

Сокиркина А.В.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Лебедева И.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду УТ и СР г. Новочеркасск

(наименование органа)

Регистрационный № 133 от « 20 » ноября 2011 г.

Руководитель органа по труду _____

_____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально трудовые отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных обязательств сторон ***муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 15***

(наименование предприятия)

Коллективный договор заключён, с одной стороны работниками в лице ***, Лебедевой Ириной Петровной, председателя профкома***

(Ф.И.О. председателя профкома, представителя работников)

с другой стороны работодателем в лице

Сокиркиной Аллы Владимировны, директора

(Ф.И.О. директора)

1.2. В настоящем договоре приняты взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда,оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определёнными сторонами.

1.3. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

1.3.1.соблюдение норм законодательства;

1.3.2.полномочность представителей сторон ;

1.3.3.добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.3.4.контроль и обязательность выполнения коллективного договора;

1.3.5.ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключается на срок ***3 года*** и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников, учреждения, независимо от членства в профсоюзе и от стажа работы.

1.5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учёта реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.6. Отдельные пункты настоящего коллективного договора или Приложений к нему, подлежат пересмотру по согласованию между работодателем и профсоюзным комитетом, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам, а также в связи с изменением условий хозяйствования.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании.
Дополнительные соглашения в виде оформленного протокола собрания проходят обязательную регистрацию в органах по труду Администрации города.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждения.

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

1.9. При реорганизации (присоединении, разделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

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

1.11. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. При ликвидации учреждения претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия до расчётов с бюджетом, банками и кредиторами.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. **Работодатель** в лице директора ***СокиркиноЙА.В.*** в рамках действующего законодательства **имеет право**:

2.1.1.заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

2.1.2. устанавливать систему оплаты труда учреждения,

2.1.3. издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению для всех работников учреждения;

2.1.1. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.1.2. определять состав и объём сведений, составляющих коммерческую тайну учреждения, а также определять порядок её защиты;

2.1.3. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, осуществлять иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством и Уставом учреждения;

2.1.4. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.1.5. применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работнику в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в случае неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, нанесения учреждению материального ущерба, хищения имущества учреждения;

2.17. за качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей, работодатель может установить работнику единовременную доплату за счёт экономии по фонду заработной платы или фонда стимулирующих выплат в соответствии с пунктом положения «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МБОУ СОШ № 15 города Новочеркасска» *(приложение № 3 к КД).*

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1 осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью учреждения и обеспечить законность её соблюдения;

2.2.2 организовать работу и эффективное взаимодействие производственных структур учреждения, проводить необходимые мероприятия по подготовке учреждения к новому учебному году;

2.2.3 обеспечить выполнение текущих и перспективных учебных планов работы учреждения;

2.2.4 проводить своевременно в соответствии с Законом «Об образовании» аттестацию и тарификацию педагогических работников;

2.2.5 обеспечить соблюдение законности в деятельности учреждения;

2.2.6 заключать коллективный договор и выполнять все условия коллективного договора;

2.2.7 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;

2.2.8 обеспечить работников инструментами, наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.9 выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором;

2.2.10 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.11 возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых

обязанностей;

2.2. учитывать мнение профсоюзного комитета при решении следующих вопросов:

2.2.1. формирование и расходование фондов в части, направляемых на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;

2.2.2. формирование штатного расписания, размеров должностных окладов и ставок заработной платы;

2.2.3. утверждение положений "О премировании" «Об оказании материальной помощи» и др. положений, касающихся интересов работников;

2.2.4. ликвидация, реорганизация учреждения, сокращение численности или штатов;

2.2.5. составление графиков сменности;

2.2.6. утверждение правил внутреннего трудового распорядка;

2.2.7. привлечение работников к дисциплинарному взысканию;

2.2.8. расследование несчастного случая на производстве;

2.2.9. установление норм бесплатной выдачи спецодежды и спецобуви.

Раздел 3. Права и обязанности работников

3.1. Работники имеют право на :

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. своевременную и в полном обьёме выплату заработной платы, в соответствии с тарификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

3.1.5. переподготовку и повышение своей квалификации или обучение новой профессии;

3.1.6. предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.7. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;

3.1.9. возмещение вреда, причинённого работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.1.10. обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных федеральными законами;

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

3.1.12 создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций.;

3.1.13 другие права в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.1.14. за качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей работодатель может установить единовременную доплату за счёт экономии по фонду заработной платы или фонда стимулирующих выплат в соответствии с пунктом положения «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МБОУ СОШ № 15 города Новочеркасска» (*приложение № 3 к Коллективному договору)*

3.2. Работники обязаны :

3.2.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

3.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, соблюдать трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

3.2.3. содержать свое рабочее место, оргтехнику в исправном состоянии, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

3.2.4. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

РАЗДЕЛ 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением **письменного трудового договора** с работником в 2-х экземплярах на неопределённый срок и срочный трудовой договор, на срок до 5 лет, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

4.2. Работодатель обязуется :

4.2.1. обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором ;

4.2.2. провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись с трудовыми обязанностями в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, коллективным договором, положениями об оплате труда и премировании, установленными в учреждении льготами и Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью учреждения;

4.2.3. для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей (должностной инструкции) или вне его рабочего времени, привлекать работника только с его письменного согласия за дополнительную плату;

4.2.3.сообщить в письменной форме профсоюзному комитету, не менее чем за три месяца, о возможном массовом высвобождении работников (более 10%) в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности и штата (ст. 82 ТК РФ. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.2.4. предупреждать работников, не менее чем за два месяца, персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата;

4.2.5. предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу в учреждении;

4.2.6. в период сокращения численности или штата, при равной производительности труда и квалификации в последнюю очередь увольнять, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ: единственных кормильцев в семье, работников частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в данном учреждении, проработавших в учреждении свыше 10 лет, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, лиц предпенсионного возраста (женщины – 53 года, мужчины – 58 лет), не освобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года;

4.2.7. выплачивать работникам, уволенным по сокращению численности, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения;

4.2.8. не допускать увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матерей, по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения;

4.2.10. в соответствии с п.2 ст.32 Закона РФ "О занятости населения Российской Федерации" при невозможности трудоустройства лиц, увольняемых в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности

стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсию оформлять досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ срока выхода на пенсию (женщины-53 года, мужчины-58 лет).

4.2.11. 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.

4.3. Работодатель имеет право:

4.3.1. с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор в связи с сокращением численности или штата без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;

4.3.2. при нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор;

4.3.3. расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником образовательного учреждения в следующих случаях:

а) повторном в течение одного года грубом нарушение Устава образовательного учреждения;

б) применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

РАЗДЕЛ 5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5.1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем, с учётом мнения представительного органа работников.

5.2. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляет гарантии и компенсации, определённые Трудовым кодексом РФ ст. 173—176. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

5.3.Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.3.2. 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).

5.3.3.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Продолжительность рабочей недели педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, но не более 36 часов в неделю. Для остальных работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов в неделю.

6.2. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принимается норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад.

6.3. За фактические часы педагогической нагрузки (работы) оплата производится в

соответствии с тарификацией. За часы педагогической нагрузки (работы) сверх установленной нормы дополнительная оплата производится соответственно получаемой ставки в одинарном размере.

6.4. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель имеет право привлекать работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно графику работ.

6.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.6. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не превышает 5 часов.

6.7. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

6.8. В связи стем, что у отдельных категорий работников *(сторожа, вахтеры*) не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего дня исходя из условий и графика работы, для них устанавливается суммированный учёт рабочего времени. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

При этом оплата труда данной категории работников производится за фактически отработанное время. Учётным периодом установлен календарный год.

6.9. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.10. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

6.11. Педагогическим работникам предоставляется отпуск в размере 56 календарных дней. Работникам учреждения, не являющимся педагогическими работниками, предоставляется отпуск в размере 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

6.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:

-беременным женщинам;

-работникам в возрасте до 18 лет;

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

6.13. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам до 5-ти календарных дней в случаях:

- рождения ребенка;
- регистрации брака;
- смерти близких родственников.

6.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Для определения количества календарных дней неиспользованного отпуска подлежащих оплате при увольнении, производится округление неполного дня во всех случаях в сторону увеличения в пользу работника. При этом дробная часть от 0,01 до 0,49 округляется до 0,5 календарного дня, а дробная часть от 0,51 до 0,99 округляется до целого дня.

6.15. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников осуществляется:

- для городских муниципальных учреждений в соответствии с Федеральным законом РФ «Об образовании» от 10.07.1992г. № 3266-1, Решением городской Думы от 21.11.2008 г. № 482 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска», Постановлением Мэра города Новочеркасска «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска» от 26.11.2008г. № 2961 *(в редакции постановления Мэра города от 30.12.2008 г. №3434)*, а также «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников» (*приложение № 3 к Коллективному договору*).

В соответствии с Постановлением Мэра города Новочеркасска от 30.12.2008 г. № 3434 « О внесении изменений в постановление Мэра города от 26.11.2008 г. № 2961 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска» производить надбавку за качество выполняемых работ к должностному окладу при отсутствии учёной степени, почётного звания педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, имеющим стаж педагогической работы до 5 лет, в размере 500 рублей.

Порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, имеющим стаж педагогической работы до 5 лет определён приказом УО от 16 февраля 2009 г. № 95 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений».

7.2. Система оплаты труда устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп работников с учётом специфики видов экономической деятельности городских муниципальных учреждений) и включает в себя:

- ✓ размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
- ✓ размеры ставок заработной платы рабочих;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы рабочих установлены в Положении «Об оплате труда и материальном стимулировании работников» *(приложение № 3 к Коллективному договору)*

7.3. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам *(приложение № 3 к Коллективному договору).*

7.4. При введении новых условий труда, норм труда или изменений действующих, работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за два месяца.

7.5. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными актами учреждения не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждении ранее, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников по вводимым условиям оплаты труда работников окажется ниже, чем в прежних условиях в занимаемой должности производится доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов и ставок заработной платы.

7.6. Предельным размером заработная плата не ограничивается.

7.7. Минимальная заработная плата соответствует месячной заработной плате работника, полностью отработавшего норму времени и выполнившего свои трудовые обязанности, и составляет ***4 611 руб.***

В минимальный размер оплаты труда не включаются надбавки и доплаты, а также премии и другие поощрения .

7.8. Заработная плата работникам выплачивается в месте выполнения работником работ либо по заявлению работника перечисляется на указанный работником счет в банке.

Затраты на ведение счёта производятся за счёт работодателя, а обслуживание банковских карт производится за счёт работника.

За два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчётные листки с указанием размеров всех видов выплат и удержаний

В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.9. Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работающих по графикам сменности, и в исключительных случаях, с письменного согласия работника, на основании приказа руководителя.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с законодательством РФ (*Федеральный закон РФ, Постановление РО или Постановление Мэра города Новочеркасска).*

7.11. Работодатель предусматривает выплаты компенсационного и стимулирующего характера (Приложение № 3), премирование работников в соответствии с «Положением о премировании» (Приложение № 6).

7.12. Оплата больничного листка**.**

Пособие по временной нетрудоспособности (Федеральным законом от 24 июля 2009 г. N 213-ФЗ) в случае заболевания или полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого работника выдается за фактически пропущенные рабочие дни (часы), предусмотренные графиком работы, приходящиеся на первые два календарных дня нетрудоспособности за счёт средств работодателя, а за остальной период, начиная с 3-го дня временной нетрудоспособности за счет средств ФСС РФ.

Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

- страховой стаж 8 лет и более – 100%
- страховой стаж от 5 до 8 лет – 80 %
- страховой стаж от полугода до 5 лет – 60 %
- страховой стаж менее полугода – пособие, выплачивается в размере, не превышающем МРОТ за полный календарный месяц. В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

Пособия по временной нетрудоспособности исчисляются из среднего заработка работника **за**

2 календарных года, предшествующих году наступления страхового случая.
Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается сотрудникам, работающим по трудовым договорам, а так же уволенным работникам, в случае наступления нетрудоспособности в течение 30 календарных дней после расторжения трудового договора (в этом случае пособие вне зависимости от стажа выплачивается в размере 60%).
Пособие по временной нетрудоспособности назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности.
В случае если сотрудник работает по трудовому договору в нескольких организациях, пособие выплачивается по каждому месту работы. Рассчитывается пособие исходя из среднего заработка, рассчитанного за последние 12 месяцев работы. Если непосредственно до наступления нетрудоспособности сотрудник не имел периода работы в связи с временной нетрудоспособностью, отпуском по беременности по родам, отпуском по уходу за ребенком, пособие должно исчисляться исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за последние 12 календарных месяцев работы, предшествующих месяцу наступления предыдущего страхового случая.
Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности
В соответствии со статьей 14 п 3.1 средний дневной заработок, из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, не может превышать средний дневной заработок, определяемый путем деления предельной величины базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации на день наступления страхового случая, на 365 **- 415 000 / 365, т.е. 1136,99.**
Другие ограничения и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производятся в соответствии с законодательством о социальном страховании.

7.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается размере 2/3 ставки заработной платы (должностного оклада).

7.14. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил работодателя о начале простоя,оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платыработника.

7.15. Оплата отпусков и выплата компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

8.1**. Работодатель обязуется:**

8.1.1. обеспечить и создать безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

8.1.2. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за применением работниками средств индивидуальной защиты;

8.1.3. обучить и провести проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с Постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 13.01.03 г. N 29;

8.1.4. провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказом Минтруда и соцразвития N 569 от 31.08.2007 г.;

8.1.5. обеспечить работников бесплатно спецодеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной зашиты, в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно утвержденным нормам в отрасли (Приложение № 4);

8.1.6. проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников за счёт средств учреждения;

8.1.7. выполнить комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда» *(Приложение № 4 к Коллективному договору)*;

8.1.8 застраховать работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Совместно с ФСС РФ способствовать внедрению механизма возврата сумм направленных на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт сумм страховых взносов.

8.2. **Работник обязан:**

8.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными

актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда;

8.2.4. немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

РАЗДЕЛ 9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. **Профком имеет право**:

9.1.1. Получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации предприятия;
- изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии учреждения, структурная реорганизация учреждения другие причины), влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

9.1.2. требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников;

9.1.3. вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников. (ст. 370, ст. 81 ,377 ТК РФ)

9.1.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Указанные денежные средства перечисляются на счет городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается. 9.8. 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.

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

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

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

9.1.8. Работодатель с учетом мнения 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);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 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.

9.2. **Профком обязан :**

9.2.1. разъяснять работникам положения по коллективному договору;

9.2.2. обеспечить соблюдение каждым работником «Правил внутреннего трудового распорядка»;

9.2.3. осуществлять контроль выполнения коллективного договора, за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на социальное развитие коллектива.

9.2.4. Гарантии для профсоюзного комитета (представителей работников).

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

9.2.6. Направлять учредителю 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).

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

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

9.2.9. Участвовать совместно с городским комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.2.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

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

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

9.2.15. 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 заработке и страховых взносах работников.

9.2.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи.

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

9.3. **Работодатель обязуется**:

9.3.1. Не налагать дисциплинарные взыскания на председателя профкома, без предварительного согласия профсоюзного органа соответствующего объединения или горкома профсоюза.

9.3.2. На время краткосрочной профсоюзной учебы председатель профкома освобождается от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроком такой учебы.

9.3.3. Увольнение по инициативе работодателя, председателя (заместителя) профкома, не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.373-374 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1**. Работодатель обязуется**:

10.1.1. своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование;

10.1.2. выплачивать разовое единовременное пособие семьям, погибшим и работникам, ставшими инвалидами вследствие несчастного случая на производстве в размере годового заработка работника;

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, работники не выдвигают новых требований и не конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств по коллективному договору.

11.2. В случае возникновения разногласий в ходе выполнения принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству.

Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

11.4. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также органами по труду.

11.5. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также в отдел труда УТиСР г. Новочеркасска необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ)

11.6.Стороны ежегодно отчитываются на общем собрании (конференции) перед работниками учреждения о выполнении коллективного договора.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор МБОУ СОШ № 15 А.В. Сокиркина

Председатель профкома И.П. Лебедева

М.П.
«Согласованно»
Председатель ПК
МОУ СОШ №15
Лебедева И.П.

«Утверждаю»
Директор МОУ СОШ №15
А.В.Сокиркина

№ 312 от 12.10 2011г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 15

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 15 имеют целью способствовать укреплению дисциплины, созданию оптимальных условий труда и рациональному использованию рабочего времени, качеству работы.
2. Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают порядок приёма и увольнения работников, обязанности и права работников и работодателя. Режим работы МБОУ СОШ №15, время отдыха, меры поощрения за труд и взыскания за нарушение трудовой дисциплины.
3. Обязанность каждого работника МБОУ СОШ № 15 – добросовестный труд, соблюдение трудовой дисциплины.

Дисциплина труда – это установленный порядок, без поддерживания которого невозможно обеспечить согласованную деятельность в процессе совместного труда работников МБОУ СОШ № 15. Дисциплина труда требует от работников надлежащего исполнения обязанностей.

(ст. 189 ТК РФ), это не только соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и созидательное, ответственное, творческое отношение к своей работе, обеспечение её высокого качества, производительное использование рабочего времени, безусловное использование должностных инструкций.

4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка решаются руководством МБОУ СОШ №15 в пределах, предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ о труде, Уставом МБОУ СОШ №15 и настоящими правилами, совместно с профсоюзным комитетом

ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

1. При приёме на работу работник предоставляет следующие документы:

а) паспорт;

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

г) документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

д) документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовке;

е) свидетельство о постановке на учёт в налоговом органе о присвоении ИНН.

ж) при необходимости наличие медицинской книжки.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.Приём на работу оформляется приказом МБОУ СОШ № 15, изданным на основании заключённого трудового договора.

3.Приказ о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора.

4. Т рудовые договоры могут заключаться:

а) на неопределённый срок;

б) на определённый срок не более пяти лет (ст. 58, 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, которым в соответствии с трудовым законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, работающими в МБОУ СОШ № 15 по совместительству.

5. Перед допуском к работе вновь поступившего работника работодатель обязан:

- ознакомить работника с его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами, провести инструктажи по технике безопасности на рабочем месте, противопожарной безопасности;

6.На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

7.На каждого работника ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров, автобиографии, копии документа об образовании и повышении квалификации. Личное дело хранится в МБОУ СОШ № 15.

8.Перевод работника на другую работу производится только с согласия, кроме случаев, предусмотренные ст. 72.1, 72.2 ТК РФ.

9.По истечению срока трудового договора он прекращается по ст. 77 ТК РФ.

10.По инициативе работодателя трудовой договор расторгается на основаниях предусмотренных по ст. 81 ТК РФ.

11.По инициативе работника трудовой договор расторгается в порядке, предусмотренном ст. 80 ТК РФ.

12.В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести полный расчёт с ним в соответствии со ст. 140 ТК РФ. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на статью и пункт ТК РФ. Днём увольнения считается последний день работы (ст. 84.1 ТК РФ).

ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники МБОУ СОШ № 15 обязаны:

1. работать честно и добросовестно, строго соблюдать обязанности, возложенные на них Уставом МБОУ СОШ № 15. правилами внутреннего распорядка и должностными инструкциями.
2. Соблюдать дисциплину труда – основу педагогической деятельности, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его ответственного, творческого и эффективного использования возложенных на них обязанностей, своевременно и точно исполнять распоряжения руководства.
3. Стремиться к повышению качества выполнения работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности.
4. Быть всегда корректными и вежливыми с членами коллектива.
5. Систематически повышать свой профессиональный уровень, деловую активность.
6. Быть примером достойного поведения и высокого морального долга.
7. Содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
8. Беречь и укреплять собственность (оборудование, инвентарь) МБОУ СОШ № 15, экономно расходовать воду и электроэнергию.
9. Ответственно относится к школьной документации. На первый урок классный журнал берёт учитель. После последнего урока учитель возвращает классный журнал в кабинет завучей.

ПРАВА РАБОТНИКА

Работники МОУ СОШ № 15 имеют право на:

- работу по совместительству в муниципальных общеобразовательных учреждениях;
- полную информацию об их персональным данным, и обработке этих данных;
- свободный допуск к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законом.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):

1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками МБОУ СОШ № 15 в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, настоящими Правилами, иными Федеральными законами.
2. Вести коллективные переговоры и заключать соглашения.
3. Поощрять работников МОУ СОШ № 15 за добросовестный эффективный труд.
4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 15.

5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и настоящими Правилами.
6. принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров.
2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договорам.
3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
4. Обеспечивать равную оплату труда за труд равноценной ценности.
5. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным и трудовым договорами, при условии своевременного финансирования в полном объёме.
6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников МБОУ СОШ №15 в порядке, установленном Федеральными законами.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

Рабочее время - время в течение, которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка школы и условий коллективного и трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени в соответствии с ТК РФ и нормативными актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

1. Продолжительность рабочей недели.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для административных работников, учебно-вспомогательного и технического персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, режим работы сторожей выполняется согласно ст. 96 ТК РФ.

Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю. (ст. 92 ТК РФ)

Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю. (ст. 92 ТК РФ) Учебная нагрузка педагогического работника школы, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении, утвержденным Правительством РФ.

Должностной оклад педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

18 часов педагогической работы в неделю: учителям 5- 11 классов; педагогам дополнительного образования.

За 20 часов педагогической работы в неделю, учителям 1-4 классов; учителям-логопедам.

За 30 часов педагогической работы в неделю, воспитателям ГПД.

За 36 часов педагогической работы в неделю, педагогам-психологам; социальным педагогам; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности).

2.Режим работы МБОУ СОШ № 15.

Режим работы школы регламентируется Календарным учебным графиком на текущий учебный год, который рассматривается на заседании педагогического совета школы и утверждается директором школы.

Режим работы учителя устанавливается согласно утвержденной ему на учебный год нагрузке и составленному расписанию. Учитель, недельная нагрузка которого менее 20 часов, может иметь свободный от занятий день для методической работы.

Расписание уроков составляется согласно рекомендациям санитарно-гигиенических норм и правил. В расписании для учителя, между уроками, возможен перерыв на 1-2 урока

Учитель должен приходить на работу за 15 минут до начала урока, начинать и заканчивать урок по звонку.

Для административных работников, учебно-вспомогательного и технического персонала рабочий день

начинается в 8-00 и заканчивается согласно продолжительности рабочего дня каждой из категорий работников.
3.Продолжительность отпусков.
Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность отпуска составляет:
56 календарных дней для педагогических работников;
42 календарных дня педагогов – организаторов, социальных педагогов, воспитателей, педагогов дополнительного образования;
28 календарных дня для заместителя директора по АХЧ, бухгалтера, учебно-вспомогательного и технического персонала.
4.Руководство МБОУ СОШ № 15 обязано организовать учёт и явку на работу и нахождения в командировочных разъездах.
5.Работники МБОУ СОШ № 15 могут в предусмотренных законодательством случаях привлекаться к работе в праздничные и выходные дни по письменному приказу руководства.
Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренные ТК РФ или по заявлению работника в другое время, не совпадающее с очередным отпуском.
6.Педагогические советы, общие собрания работников МБОУ СОШ № 15 проводятся в соответствии с планом работы или по мере необходимости, руководством МБОУ СОШ №15 для решения текущих вопросов педагогической либо управленческой деятельности.
7.Собрания, советы, совещания коллектива должны продолжаться, как правило, не более двух часов.
8.Очередное предоставление ежегодных отпусков устанавливается руководством с учётом обеспечения нормальной работы МБОУ СОШ № 15
и благоприятных условий для работников. Отпуска работникам МБОУ СОШ № 15, как правило, предоставляются в летний период. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников. Предоставление отпусков оформляется приказом по МБОУ СОШ № 15.

ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

1. За качественное выполнение трудовых обязанностей, производственную и безупречную работу, новаторство в труде, за большой вклад в развитие и совершенствование работы МБОУ СОШ № 15 и за другие достижения в работе принимаются следующие поощрения:
- объявление благодарности;
- выдачи премии;
- награждение почётными грамотами и др.
2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почётных званий, для награждения знаками отличия, установленными для работников образования законодательством РФ.
3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива МБОУ СОШ №15 и заносятся в трудовую книжку работника.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него контрактом, правилами внутреннего трудового распорядка. Уставом МБОУ СОШ №15, должностными инструкциями влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение других мер, предусмотренных действующим законодательством.

2. За нарушение трудовой дисциплины руководство МБОУ СОШ №15 применяет следующ дисциплинарные взыскания.
- замечание;
- выговор;
- увольнение.
3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:
- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенны на него контрактом, Уставом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работни ранее применялись меры дисциплинарного взыскания:
- за прогул без уважительных причин;
- за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического ил иного токсического опьянения;
- за повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБОУСОШ № 15;
- за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (ил психическим насилием над личностью обучающегося;
- в других случаях, предусмотренных ст. 81, 373 ТК РФ.
4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребован объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствие для применения дисциплинарного взыскания.
5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарн взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного поступк обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.
6. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюза, а председатель комитета без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику , под расписку в течени трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ составляет соответствующий акт. В течение срока действия дисциплинарного взыскания работник не поощряется
8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергну новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарном взысканию. Руководство МОУ СОШ №1 5 по своей инициативе или ходатайству трудовог коллектива может издать приказ о снятии взыскания, до истечения года со дня применени взыскания, если не допущено нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себ добросовестным, ответственным работником.

Директор МБОУ СОШ № 15 Сокиркина А.В.

2.

Приложение 1
Коллективному договору

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Учебно-вспомога-			5,5			3653,23		41,92				29967,15	26272
	26353	Секретарь-машинистка	1	3809,00		761,8						4570,80	3809
	23690	Лаборант	1,5	4192,00		1152,8		41,92				7482,72	6288
	20316	Заведующий библиотекой	1	6485,00		648,5						7133,5	6485
	20336	Бухгалтер, б/кат.	1,5	4845,00		726,75						7994,25	7267,5
		экономист	0,5	4845,00		363,38						2785,88	2422,5
Обслуживающий персонал			20,00				0	250,4			27307,05	92221,00	62600
	11633	Гардеробщик, 1р.	1	3130,00							1481	4611,00	3130
	11786	Дворник, 1р.	2,75	3130,00							4072,75	12680,25	8607,5
	18883	Сторож (вахтер), 1р	3	3130,00					1609,89	453,66	2379,45	13833,00	9390
	17544	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий ,4р										0	0
		Уборщик служебных помещений 1р.	13,25	3130,00				250,4			19373,85	61096,75	41472,5
		Всего	**79,55**		**25690,48**	**63014,793**	**994,33**	**523,01**	**1609,89**	**453,66**	**27307,05**	**554492,04**	422637,43
		Всего тарифный фонд оплаты труда	**448327,91**										25690,48
		Фонд компенсационных выплат в т.ч.											448327,91
		Доплата не входящая в круг основных должносных обязанностей 20%	**89665,58**										89665,58
		Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда	**523,01**										
		Доплаты за работу в ночное время	**1609,89**										
		Доплаты за работу в праздничные дни	**453,66**										
		Фонд премиальных выплат 5% от планового фонда	**154,69**										
		Повышающий коэффициэнт за выслугу лет	**63014,79**										
		звания)	**994,33**										
		Доплата до 4611	**27307,05**										
		ВСЕГО	**632050,91**										
		Всего ставки	**79,55**										

Директор МБОУСОШ №15 _____ Сокиркина А.В.

Главный бухгалтер _____ Кизименко Н.Я.

Приложение 2

Приложение 2

к Коллективное договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

Лебедева И.П.

31.08. 2011 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 15

Сокиркина А.В.

Приказ № 247 от 31.08.2011 года

Приложение № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников

МБОУ СОШ № 15 города Новочеркасска на 2011-2014 гг.

Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 15 (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ СОШ № 15 , обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования (далее – учреждение), подведомственного Управлению образования Администрации города Новочеркасска, (далее - Управление образования).

2. Положение включает в себя:

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

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к постановлению Мэра города Новочеркасска от 26.11.2008 г. № 2961 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска», постановления от 30.05.2011 г. № 878 «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала», от 29.06.2011 № 1110 «Об уполномоченных по правам ребенка в муниципальных общеобразовательных учреждениях города Новочеркасска».

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

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с разделом 1 настоящего Положения.

7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются

23

к Коллективное договору

согласно разделу 3 настоящего Положения.

9. Особенности условий оплаты труда педагогических работников устанавливаются

СОГЛАСОВАНО:	УТВЕРЖДАЮ:
Председатель профкома	Директор МБОУ СОШ № 15
Лебедева И.П.	Сокиркина А.В.
31.08. 2011 года	Приказ № 247 от 31.08.2011 года
	Приложение № 1

согласно разделу 4 настоящего Положения.

10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении устанавливаются согласно разделу 5 настоящего Положения.

11. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета, в том числе средств, поступающих в местный бюджет в виде субвенций областного бюджета, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, в том числе средств, поступающих в местный бюджет в виде субвенций областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

13. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

13.1. При определении права работника на получение данной доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленными настоящим Положением.

14. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

14.2. При выполнении другой или дополнительной работы доплата начисляется работнику в зависимости от условий выполнения другой или дополнительной работы:

при выполнении дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации (совмещение профессий, должностей, расширения зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника), доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности;
при выполнении другой работы на условиях внутреннего совместительства в соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, доплата работнику начисляется по каждому трудовому договору, как по основной работе, так и по совместительству, пропорционально отработанному времени.
14.3. Доплата начисляется работнику и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждения.

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
	1-й квалификационный уровень	секретарь-машинистка	3809

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	лаборант	4192

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер, экономист	4845

1.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	
		1-го квалификационного разряда	3130
		2-го квалификационного разряда	3270
		3-го квалификационного разряда	3461

1.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	5083
	3-й квалификационный уровень	Воспитатель, педагог - психолог	5336
	4-й квалификационный уровень	Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед	5601

Специалистам 3-го – 4-го квалификационного уровней, не имеющим высшего профессионального образования, при наличии среднего профессионального образования должностные оклады устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов, предусмотренных графой 4 настоящей таблицы.

1.1.6. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня учреждения образования»

/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	заведующий библиотекой	
		в учреждениях I – II группы по оплате труда руководителей	6485

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

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	II	учреждения образования I группы по оплате	9970

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
		труда руководителей	

1.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

1.4. Назначение специалистов на должность заместителей руководителя учреждения производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на финансовый год приказом руководителя учреждения по согласованию с председателем профкома и выплачиваются ежемесячно. Виды и размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

2.3. Если выплата компенсационного характера производится за час работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, абсолютный размер выплаты определяется по части должностного оклада (ставки заработной платы). Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.4. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу в тяжелых и вредных или (и) опасных условиях труда и конкретные размеры доплаты устанавливаются руководитель учреждения по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости на таких работах.

2.4.1. До проведения аттестации рабочих мест доплата *за работу во вредных и тяжелых условиях труда* производится на основании метода экспресс – оценки состояния условий труда:

За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и в соответствие с пунктом 2.2. приложения № 2 к постановлению Мэра г. Новочеркасска от 30.10.2006г. № 3651 «Об утверждении условий оплаты труда работников городских муниципальных учреждений», производятся доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в процентах к должностному окладу, а Рабочим к окладу по восьмиразрядной ЕТС в следующем размере:

Уборщику производственных и служебных помещений	За уборку туалета и работу с хлоррастворами *(пункт 1.181)*	%

Учителям химии, лаборанту кабинета химии	За работу с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием) *(пункт 1.161.)*	%

2.4.2. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.4.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	**Перечень категорий работников и видов работ**	**Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)**
1	2	3
	за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогическим работникам	до 20

Примечание к подпункту 2.4.2:

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

2.6. Работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных производятся следующие выплаты:

2.6.1. ***За работу в выходные и праздничные дни:*** Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в том числе по графику в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет:

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

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

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

2.6.2. ***За работу в сверхурочное время:*** Производство сверхурочных работ допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ, с учетом ограничений и предельного количества, оплата труда за пределами нормальной

продолжительности рабочего времени производится согласно статьи 152 Трудового кодекса РФ: работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.6.3. ***За работу в ночное время:*** доплата за каждый час работы в ночное время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра производится работникам в размере 35 процентов части должностного оклада (части ставки заработной платы).

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

2.7.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и отражается в приказе.

2.7.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и отражается в приказе.

2.7.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и отражается в приказе.

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой):	
	1-4-х классов	до 20
	5-11-х классов	до 25
2.	учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей	до 15
3.	учителям, преподавателям за проверку письменных работ по:	
	русскому языку, литературе	до 20
	математике	до 15
	иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, информатики, ОБЖ	до 10
4.	педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школе	до 15

5.	педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими);	до 25
6.	педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях:	
	руководство комиссиями	до 20
	работа секретаря	до 15
7.	учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	 до 25 до 40
8.	педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах в зависимости от организованных групп, секций и т.п., при проведении с каждой не менее двух-трех занятий в неделю за организацию:	
	одной группы, секции	до 20 %
	двух однопрофильных групп, секций	до 30 %
	двух разнопрофильных групп, секций	до 40 %
	трех однопрофильных групп, секций	до 40 %
	трех групп, секций двух и более профилей спортивной направленности	до 60 %
	четырех однопрофильных групп, секций	до 60 %
	четырех групп, секций двух и более профилей спортивной направленности	до 80 %
	пяти и более однопрофильных групп, секций	до 80 %
	пяти и более групп, секций двух и более профилей спортивной направленности	до 100 %
9.	педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школе, имеющей:	
	6-12 классов	до 20
	13-29 классов	до 30
	30 и более классов	до 50
10.	учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	15
11.	преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
12.	учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива	до 20
13.	работникам образовательного учреждения, в том числе библиотекарям: за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников;	до 25
	за работу с архивом учреждения	до 25
14.	работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
15.	педагогическим работникам (при отсутствии штатного	до 10

	инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	
16.	Уполномоченный по правам ребенка в образовательном учреждении	до 15

Примечания к подпункту 2.8:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ устанавливаются в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется путем уменьшения максимального размера доплаты пропорционально численности обучающихся.

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

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы – 20 процентов;

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в городских муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Новочеркасска от 26.11.2008 г. № 2961, работникам МОУ СОШ № 15 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

3.2.2. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных

выплат).

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.4. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.4.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

второй квалификационной категории – 0,05;

первой квалификационной категории – 0,10;

высшей квалификационной категории – 0,15.

3.4.2. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

3.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;

при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

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

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

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

3.5. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

3.6. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

3.6.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов по следующим показателям:

- участие во внедрении инновационных образовательных программ в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

- участие в создании и функционировании экспериментальной площадки;

- подготовка победителей (призеров) городских, областных, всероссийских олимпиад,

смотров, конкурсов и др.;

- проведение мастер - классов и открытых просмотров педагогического процесса в рамках МО, ПДС, КПК;

- участие работника в конференциях, конкурсах и др.;

- исследовательская работа, проведение экспериментальной работы по апробации содержания образования;

- применение и использование современных информационных технологий;

- организация и проведение мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;

- участие в материально-техническом оснащении учебно-воспитательного процесса;

- творческий подход в создании условий для развития способностей обучающихся, формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности (экскурсии, поездки, встречи и др.);

- работа с одаренными детьми;

- качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий руководства;

- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;

- выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей.

3.6.2. Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

3.6.3. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению Управления образования.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

3.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях бюджетной сферы.

3.7.1. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,10;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,15;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,20.

3.7.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

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

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

3.9. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя

учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3.9.1. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого Управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Раздел 4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

4.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательного учреждения.

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

4.1.1.1. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

4.1.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

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

4.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

4.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 4.1.1.1.

4.2.1.1. Размер оплаты по должностному окладу за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

4.2.1.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

4.3. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся	0,06	0,05	0,03

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

0,08 – для профессоров, докторов наук;

0,07 – для доцентов, кандидатов наук;

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

4.3.2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

4.3.3. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

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

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

для лиц, не имеющих ученой степени – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

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

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

Раздел 5. Другие условия оплаты труда

5.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю из расчета пятидневной рабочей недели, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

5.1.2. В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда в следующем порядке:

5.1.2.1. Доплата до размера, установленного пунктом 6.1.2. настоящего положения (далее – доплата), начисляется работнику пропорционально отработанному времени и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

5.1.2.2. При выполнении другой или дополнительной работы доплата начисляется работнику в зависимости от условий выполнения другой или дополнительной работы:

а) при выполнении дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации *(совмещение профессий, должностей, расширения зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника)*, доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности. Для определения размера доплаты до минимального размера оплаты труда учитываются все выплаты (*оплата по окладу (ставке заработной платы), выплаты за счет внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, доплаты за условия труда: ночные, вредность, праздничные и все стимулирующие выплаты)*, производимые работнику по основной профессии, должности. Доплата за дополнительную работу в расчете доплаты до минимального размера оплаты труда не учитывается. Доплата за вредные условия труда не начисляется на доплату за совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполнения работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

б) при выполнении другой работы на условиях внутреннего совместительства в соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, дифференцированная доплата работнику начисляется по каждому трудовому договору, как по основной работе, так и по совместительству, пропорционально отработанному времени по каждой работе.

5.2. Заработная плата работников (*без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, не может быть ниже заработной платы *(без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников *(без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, окажется ниже заработной платы *(без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, выплачиваемой до ее введения, на время их работы в учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

5.2.1. При определении права работника на получение данной доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленными настоящим положением.

Раздел 6. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты социального характера выплачиваются за счет собственных средств учреждения или экономии по фонду заработной платы.

6.2. Материальная помощь выплачивается работникам в целях оказания финансовой поддержки работнику.

6.2.1. Материальная помощь может выплачиваться в определенных жизненных ситуациях:

а) работнику вступившему в брак впервые и проработавшему в учреждении не менее

года, а также при рождении ребенка оказывается материальная помощь в размере не более 100% должностного оклада;

б) работникам, уходящим в отпуск в размере до 30% должностного оклада на восстановление здоровья.

6.2.2. Материальная помощь может выплачиваться при возникновении следующих обстоятельств, значительно ухудшающих их материальное положение:

а) в случае тяжелой, либо продолжительной болезни работника материальная помощь выплачивается в размере до 100% должностного оклада в зависимости от степени тяжести и длительности болезни;

б) в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай и т.п.) и стихийными бедствиями в размере до 100% должностного оклада;

в) семьям умерших работников для организации похорон выплачивается помощь в размере до 100% должностного оклада;

г) в случае смерти члена семьи в размере до 50% должностного оклада .

6.3. Выплата материальной помощи производится с учетом финансовых возможностей при наличии ходатайства профсоюзного комитета по приказу руководителя.

6.4. Материальная помощь не является вознаграждением за труд, поэтому в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ не включается в расчет среднего заработка.

6.5. Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы *(за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)* самого работника выдается за фактически пропущенные календарные дни (часы), предусмотренные графиком работы, приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

100 процентов заработка	8 и более лет;
80 процентов заработка	от 5 до 8 лет;
60 процентов заработка	до 5 лет,

а за фактически пропущенные календарные дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования. Другие ограничения и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производятся в соответствии с законодательством о социальном страховании.

7. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

7.1. Работодатель также выплачивает работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

7.2. За нарушение сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и другие нарушения оплаты труда работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно *(например, при ставке рефинансирования ЦБР 25 % одна трехсотая составит 0,0833% или на 10000 рублей задолженности за день задержки будет начисляться 8 руб. 33 коп.)*.

7.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За время приостановки работы работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию в размере минимального размера оплаты труда, установленного коллективным договором на момент события, из расчета на полную норму рабочего времени в учетном периоде.

Подготовила: Зам. директора по УВР Бабенцева Е.В.

38

Приложение 3
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
Лебедева И.П.
30.09. 2011 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 15
А.В. Сокиркина
Приказ № 292 от 30.09.2011 год
Приложение № 1

ИЗМЕНЕНИЯ,
вносимые в приложение № 1 к приказу
по школе от 31.08.2011 г. № 247 «Об утверждении ПОЛОЖЕНИЯ
об оплате труда и материальном стимулировании работников
МБОУ СОШ № 15 города Новочеркасска на 2011-2014 гг.

1. В разделе **1. «Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы»**

1.1. Пункт 1.1.5 изложить в следующей редакции:

1.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	5083
2.	3-й квалификационный уровень	Воспитатель, педагог - психолог	5336
3.	4-й квалификационный уровень	Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед	5966

Подготовила: Зам. директора по УВР Бабенцева Е.В.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
Лебедева И.П.
05.10. 2011 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 15
Сокиркина А.В.
Приказ № 301 от 05.10.2011 года
Приложение № 7

Приложение 4
к Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании работников МБОУ СОШ № 15 города Новочеркасска на 2011-2014гг.

Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 15 (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ СОШ № 15 , обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования (далее – учреждение), подведомственного Управлению образования Администрации города Новочеркасска, (далее – Управление образования).
2. Положение включает в себя:
размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к постановлению Мэра города Новочеркасска от 26.11.2008 г. № 2961 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска», постановления от 30.05.2011 г. № 878 «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала», от 29.06.2011 № 1110 «Об уполномоченных по правам ребенка в муниципальных общеобразовательных учреждениях города Новочеркасска».
4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.
6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с разделом 1 настоящего Положения.
7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения.
8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.

9. Особенности условий оплаты труда педагогических работников устанавливаются согласно разделу 4 настоящего Положения.
10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении устанавливаются согласно разделу 5 настоящего Положения.
11. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета, в том числе средств, поступающих в местный бюджет в виде субвенций областного бюджета, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.
Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, в том числе средств, поступающих в местный бюджет в виде субвенций областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
12. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
13. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.
13.1. При определении права работника на получение данной доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленными настоящим Положением.
14. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.
14.1. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.
14.2. При выполнении другой или дополнительной работы доплата начисляется работнику в зависимости от условий выполнения другой или дополнительной работы:
при выполнении дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации (совмещение профессий, должностей, расширения зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника), доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности;
при выполнении другой работы на условиях внутреннего совместительства в соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, доплата работнику начисляется по каждому трудовому договору, как по основной работе, так и по совместительству, пропорционально отработанному времени.
14.3. Доплата начисляется работнику и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы.

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждения.

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
	1-й квалификационный уровень	секретарь-машинистка	4057

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	лаборант	4465

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер, экономист	5160

1.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	
		1-го квалификационного разряда	3334
		2-го квалификационного разряда	3483
		3-го квалификационного разряда	3686

1.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
2.	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	5414
3.	3-й квалификационный уровень	Воспитатель, педагог - психолог	5683
4.	4-й квалификационный уровень	Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед	5966

Специалистам 3-го – 4-го квалификационного уровней, не имеющим высшего профессионального образования, при наличии среднего профессионального образования должностные оклады устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов, предусмотренных графой 4 настоящей таблицы.

1.1.6. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня учреждения образования»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	заведующий библиотекой	
		в учреждениях I – II группы по оплате труда руководителей	6907

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

№ п/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	II	учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	10619

1.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

1.4. Назначение специалистов на должность заместителей руководителя учреждения производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на финансовый год приказом руководителя учреждения по согласованию с председателем профкома и выплачиваются

ежемесячно. Виды и размеры доплат и надбавок компенсационного характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.
2.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
2.3. Если выплата компенсационного характера производится за час работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, абсолютный размер выплаты определяется по части должностного оклада (ставки заработной платы). Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.
2.4. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу в тяжелых и вредных или (и) опасных условиях труда и конкретные размеры доплаты устанавливаются руководитель учреждения по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости на таких работах.
2.4.1. До проведения аттестации рабочих мест доплата ***за работу во вредных и тяжелых условиях труда*** производится на основании метода экспресс – оценки состояния условий труда:
За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и в соответствие с пунктом 2.2. приложения № 2 к постановлению Мэра г. Новочеркасска от 30.10.2006г. № 3651 «Об утверждении условий оплаты труда работников городских муниципальных учреждений», производятся доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в процентах к должностному окладу, а Рабочим к окладу по восьмиразрядной ЕТС в следующем размере:

Уборщику производственных и служебных помещений -	За уборку туалета и работу с хлоррастворами *(пункт 1.181)*	- 4 %
Учителям химии, лаборанту кабинета химии -	За работу с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием) *(пункт 1.161.)*	4%

2.4.2. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.
2.4.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)

1	2	3
1	за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогическим работникам	до 20

Примечание к подпункту 2.4.2:
Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.
2.6. Работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных производятся следующие выплаты:
2.6.1. ***За работу в выходные и праздничные дни:*** Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в том числе по графику в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет:
а) не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
б) не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
в) по желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
2.6.2. ***За работу в сверхурочное время:*** Производство сверхурочных работ допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ, с учетом ограничений и предельного количества, оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится согласно статьи 152 Трудового кодекса РФ: работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
2.6.3. ***За работу в ночное время:*** доплата за каждый час работы в ночное время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра производится работникам в размере 35 процентов части должностного оклада (части ставки заработной платы).
2.7. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:
2.7.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и отражается в приказе.
2.7.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и отражается в приказе.
2.7.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и отражается в приказе.

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1	2	3
1.	учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой):	
	1-4-х классов	до 20
	5-11-х классов	до 25
2.	учителям 1-4-х классов за проверку тетрадей	до 15
3.	учителям, преподавателям за проверку письменных работ по:	
	русскому языку, литературе	до 20
	математике	до 15
	иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, информатики, ОБЖ	до 10
4.	педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школе	до 15
5.	педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими);	до 25
6.	педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями работа секретаря	 до 20 до 15
	работникам образовательных учреждений за: работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях; работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	 10 15
7.	учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	 до 25 до 40

8.	педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах в зависимости от организованных групп, секций и т.п., при проведении с каждой не менее двух-трех занятий в неделю за организацию:	
	одной группы, секции	до 20
	двух однопрофильных групп, секций	до 30
	двух разнопрофильных групп, секций	до 40
	трех однопрофильных групп, секций	до 40
	трех групп, секций двух и более профилей спортивной направленности	до 60
	четырех однопрофильных групп, секций	до 60
	четырех групп, секций двух и более профилей спортивной направленности	до 80
	пяти и более однопрофильных групп, секций	до 80
	пяти и более групп, секций двух и более профилей спортивной направленности	до 100
9.	педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школе, имеющей:	
	6-12 классов	до 20
	13-29 классов	до 30
	30 и более классов	до 50
10.	учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	15
11.	преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
12.	учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива	до 20
13.	работникам образовательного учреждения, в том числе библиотекарям: за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников;	до 25
	за работу с архивом учреждения	до 25
14.	работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
15.	педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
16.	Уполномоченный по правам ребенка в образовательном учреждении	до 15

Примечания к подпункту 2.8:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ устанавливаются в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты

осуществляется путем уменьшения максимального размера доплаты пропорционально численности обучающихся.

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

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы – 20 процентов;

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в городских муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Новочеркасска от 26.11.2008 г. № 2961, работникам МОУ СОШ № 15 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

3.2.2. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.4. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.4.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

второй квалификационной категории – 0,05;

первой квалификационной категории – 0,10;

высшей квалификационной категории – 0,15.

3.4.2. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

3.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой

работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;
при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.
3.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.
3.4.2. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.
3.4.3. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.
3.5. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.
3.6. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.
3.6.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов по следующим показателям:
- участие во внедрении инновационных образовательных программ в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;
- участие в создании и функционировании экспериментальной площадки;
- подготовка победителей (призеров) городских, областных, всероссийских олимпиад, смотров, конкурсов и др.;
- проведение мастер - классов и открытых просмотров педагогического процесса в рамках МО, ПДС, КПК;
- участие работника в конференциях, конкурсах и др.;
- исследовательская работа, проведение экспериментальной работы по апробации содержания образования;
- применение и использование современных информационных технологий;
- организация и проведение мероприятий по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;
- участие в материально-техническом оснащении учебно-воспитательного процесса;
- творческий подход в создании условий для развития способностей обучающихся, формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности (экскурсии, поездки, встречи и др.);
- работа с одаренными детьми;
- качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий руководства;
- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;
- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;
- выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, обязанностей.
3.6.2. Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.
3.6.3. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению Управления образования.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.
3.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях бюджетной сферы.
3.7.1. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:
при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,05;
при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,10;
при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,15;
при выслуге лет свыше 15 лет – 0,20.
3.7.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.
3.7.3. Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.
3.8. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.
3.9. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.
3.9.1. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого Управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Раздел 4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

4.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательного учреждения.
4.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.
4.1.1.1. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:
учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;
учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.
4.1.1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
4.1.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.
4.1.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а

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

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

4.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

4.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 4.1.1.1.

4.2.1.1. Размер оплаты по должностному окладу за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

4.2.1.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

4.3. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся	0,06	0,05	0,03

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

0,08 – для профессоров, докторов наук;

0,07 – для доцентов, кандидатов наук;
0,04 – для лиц, не имеющих ученой степени.
4.3.2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.
4.3.3. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:
для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;
для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;
для лиц, не имеющих ученой степени – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».
4.3.4. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.
4.3.5. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Раздел 5. Другие условия оплаты труда

5.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю из расчета пятидневной рабочей недели, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.
5.1.1. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.
5.1.2. В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда в следующем порядке:
5.1.2.1. Доплата до размера, установленного пунктом 6.1.2. настоящего положения (далее – доплата), начисляется работнику пропорционально отработанному времени и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.
5.1.2.2. При выполнении другой или дополнительной работы доплата начисляется работнику в зависимости от условий выполнения другой или дополнительной работы:
а) при выполнении дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации *(совмещение профессий, должностей, расширения зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника)*, доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности. Для определения размера доплаты до минимального размера оплаты труда учитываются все выплаты (*оплата по окладу (ставке заработной платы), выплаты за счет внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, доплаты за условия труда: ночные, вредность, праздничные и все стимулирующие выплаты)*, производимые работнику по основной профессии, должности. Доплата за дополнительную работу в расчете доплаты до минимального размера оплаты труда не учитывается. Доплата за вредные условия труда не начисляется на доплату за совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполнения работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
б) при выполнении другой работы на условиях внутреннего совместительства в соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, дифференцированная доплата работнику начисляется по каждому трудовому договору, как по основной работе, так и по совместительству, пропорционально отработанному времени по каждой работе.

5.2. Заработная плата работников (*без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, не может быть ниже заработной платы *(без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников *(без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, окажется ниже заработной платы *(без учета премий и иных стимулирующих выплат)*, выплачиваемой до ее введения, на время их работы в учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

5.2.1. При определении права работника на получение данной доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленными настоящим положением.

Раздел 6. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты социального характера выплачиваются за счет собственных средств учреждения или экономии по фонду заработной платы.

6.2. Материальная помощь выплачивается работникам в целях оказания финансовой поддержки работнику.

6.2.1. Материальная помощь может выплачиваться в определенных жизненных ситуациях:

а) работнику вступившему в брак впервые и проработавшему в учреждении не менее года, а также при рождении ребенка оказывается материальная помощь в размере не более 100% должностного оклада;

б) работникам, уходящим в отпуск в размере до 30% должностного оклада на восстановление здоровья.

6.2.2. Материальная помощь может выплачиваться при возникновении следующих обстоятельств, значительно ухудшающих их материальное положение:

а) в случае тяжелой, либо продолжительной болезни работника материальная помощь выплачивается в размере до 100% должностного оклада в зависимости от степени тяжести и длительности болезни;

б) в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай и т.п.) и стихийными бедствиями в размере до 100% должностного оклада;

в) семьям умерших работников для организации похорон выплачивается помощь в размере до 100% должностного оклада;

г) в случае смерти члена семьи в размере до 50% должностного оклада .

6.3. Выплата материальной помощи производится с учетом финансовых возможностей при наличии ходатайства профсоюзного комитета по приказу руководителя.

6.4. Материальная помощь не является вознаграждением за труд, поэтому в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ не включается в расчет среднего заработка.

6.5. Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы *(за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)* самого работника выдается за фактически пропущенные календарные дни (часы), предусмотренные графиком работы, приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

100 процентов заработка	–	8 и более лет;
80 процентов заработка	–	от 5 до 8 лет;
60 процентов заработка	–	до 5 лет,

а за фактически пропущенные календарные дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования. Другие ограничения

и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производятся в соответствии с законодательством о социальном страховании.

7. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

7.1. Работодатель также выплачивает работникам выходное пособие и иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

7.2. За нарушение сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и другие нарушения оплаты труда работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно *(например, при ставке рефинансирования ЦБР 25 % одна трехсотая составит 0,0833% или на 10000 рублей задолженности за день задержки будет начисляться 8 руб. 33 коп.)*.

7.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За время приостановки работы работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию в размере минимального размера оплаты труда, установленного коллективным договором на момент события, из расчета на полную норму рабочего времени в учетном периоде.

Подготовила: Зам. директора по УВР Бабенцева Е.В.

Приложение 4
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
Лебедева И.П.
05.10. 2011 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 15
Сокиркина А.В.
Приказ № 301 от 05.10.2011 года
Приложение № 7

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании работников МБОУ СОШ № 15 города Новочеркасска на 2011-2014гг.

Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 15 (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ СОШ № 15 , обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования (далее – учреждение), подведомственного Управлению образования Администрации города Новочеркасска, (далее - Управление образования).
2. Положение включает в себя:
размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к постановлению Мэра города Новочеркасска от 26.11.2008 г. № 2961 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска», постановления от 30.05.2011 г. № 878 «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала», от 29.06.2011 № 1110 «Об уполномоченных по правам ребенка в муниципальных общеобразовательных учреждениях города Новочеркасска».
4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.
6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с разделом 1 настоящего Положения.
7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения.
8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.
9. Особенности условий оплаты труда педагогических работников устанавливаются согласно разделу 4 настоящего Положения.
10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении устанавливаются согласно разделу 5 настоящего Положения.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБОУ СОШ № 15 _____ Лебедева И.П.

Приложение 5
К Коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 9
_____ Сокиркина А.В.

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда работников МБОУ СОШ № 15 на 2011-2014 г.г.

Администрация в лице директора МБОУ СОШ № 15 Сокиркиной Аллы Владимировны и профсоюзного комитета в лице председателя профсоюзной организации Лебедевой Ирины Петровны, заключили настоящее соглашение по охране труда на 2011-2014 г.г.

п/п	Содержание работ	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок исполнения	Ответственный за выполнение	Кол-во, работающих, которым будут улучшены условия труда	
					всего	женщин
1.	Приведение здания, рабочих мест в соответствие с требованиями к охране труда	1000	ежегодно до 01.09.	Зам. директора по АХР, отв. за кабинеты	59	55
2.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах к нормам	120	до 01.09.2012	Зам. директора по АХР, отв. за кабинеты	24	22
3.	Разработка, издание инструкции по охране труда, приобретение нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда	10	по мере необходимости	Отв. за охрану труда	59	55
4.	Организация проведения работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда по аттестации рабочих мест по условиям труда.	60	по отдельному графику	Зам. директора по АХР Калинина А.В.	59	55
5.	Проведение медосмотра работников школы	350	1 раз в год	Медработник	59	55
6.	Курсовая переподготовка по охране труда	37	по отдельному графику	Директор Сокиркина А.В.	6	6
7.	Мероприятия, связанные с обеспечением работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с установленными нормами	50	1 раз в год	Зам. директора по АХР Калинина А.В.	4	4

Соглашение по охране труда подписали 02 декабря **2011г.:**

От администрации МБОУ СОШ № 15
Директор МБОУ СОШ№ 15 _____ Сокиркина А.В.

От трудового коллектива МБОУ СОШ № 15
Председатель профсоюзной организации _____ Лебедева И.П.

Приложение № 6
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета МБОУ СОШ № 15
_____ Лебедева И.П.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 15
_____ Сокиркина А.В.

НОРМЫ бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (единицы, комплекты)
8.	**Библиотекарь**	Халат хлопчатобумажный	1
9.	**Гардеробщик**	Халат хлопчатобумажный	1
10.	**Дворник**	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей основе	1 на 2,5 г.
		Валенки	1 п. на 3 г.
		Галоши на валенки	1 п. на 2 г.
		В остальное время года дополнительно:	
		Плащ непромокаемый	1 на 3 г.
11.	**Лаборант**	***При занятости в химической лаборатории:***	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Очки защитные	До износа
		При занятости в физической лаборатории:	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный
		Коврик диэлектрический	Дежурный
12.	**Уборщик производственных и служебных помещений**	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары

Приложение 1
к Коллективному догово

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
МБОУ СОШ № 15
_____ Лебедева И.П.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 15
_____ Сокиркина А.В.

С П И С О К
профессий, подлежащих ежегодному медицинскому осмотру

1. **Педагогические работники**
- учитель;
- воспитатель.

2. **Специалисты:**
- педагог дополнительного образования;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- учитель-логопед;
- программист.

. **Учебно-вспомогательный персонал:**
- секретарь-машинистка;
- лаборант;
- заведующий библиотекой;
- кассир;
- бухгалтер.

. **Обслуживающий персонал.**
- абочий по комплексному обслуживанию здания;
- ардеробщик;
- борщик служебных помещений;
- ворник;
- торож (вахтёр).

Приложение № 8
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
И.П.Лебедева
31.09. 2011 года

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ СОШ № 15
Сокиркина А.В.
Приказ № 247 от 31.08.2011 г
Приложение № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ И ПОРЯДКЕ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 15

г. Новочеркасска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке премирования работников Муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 15 (далее по тексту – школы) определяет условия и порядок выплаты премии работникам школы.

1.2. Премия является стимулирующей выплатой, подлежит выплате в целях повышения заинтересованности работников школы в результатах своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей и может выплачивается при наличии финансовых средств:

- единовременно - в случаях, определенных настоящим Положением.

2. Порядок единовременного премирования работников школы

2.1. В пределах выделенных ассигнований по фонду заработной платы работникам школы могут выплачиваться единовременные премии за:

- подготовку, организацию и участие в крупных, социально значимых проектах в установленной сфере деятельности;
- премирование к юбилейным и праздничным датам.

2.2. Суммы премий максимальными размерами не ограничиваются, но устанавливаются в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.3. Решение о выплате единовременной премии оформляется приказом (распоряжением) директора школы, в котором указываются основания для выплаты премии и конкретные размеры премирования каждого работника школы.

2.4. Основаниями для понижения размера вознаграждения или отказа в премировании являются:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов директора школы и поручений его заместителей;
- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений руководства;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;
- несоблюдение требований Правил внутреннего трудового распорядка.

3. Заключительные положения

3.1. Не подлежат премированию работники школы, имеющие неснятое дисциплинарное взыскание.

3.2. Стимулирующие выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Прошито, пронумеровано
37 листов
(тридцать семь) листов
Директор МБОУ СОШ № 15
г.Новочеркасска
А.В.Сокиркина

Управление труда и социального развития
346406, г.Новочеркасск, ул.Ленина, 11

№133 20.11.2011.