

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

***Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение «Специальная
(коррекционная) общеобразовательная школа-
интернат для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья
(тяжелыми нарушениями речи)
№ 11 г. Челябинска»***

на 2022-2026 год (ы)

Подписан: Войниленко Наталия Васильевна
DN: C=RU, S=Челябинская область, L=Челябинск,
T=Директор, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""СПЕЦИАЛЬНАЯ
(КОРРЕКЦИОННАЯ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С
ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ
(ТЯЖЕЛЫМИ НАРУШЕНИЯМИ РЕЧИ) № 11 Г.
ЧЕЛЯБИНСКА""", СНИЛС=00221937898, ИНН=744700423780,
E=internat011@rambler.ru, G=Наталия Васильевна,
SN=Войниленко, CN=Войниленко Наталия Васильевна
Основание: я подтверждаю этот документ
Местоположение: место подписания
Дата: 2023-05-22 14:41:55

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (тяжелыми нарушениями речи) № 11 г. Челябинска».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. Иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска» Войниленко Наталии Васильевны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

Башмаковой Ольги Николаевны

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

1.5. Содержание коллективного договора, как и его изменения, необходимо довести до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до

трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 20.06.2026 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

2.1.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

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

При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые
- или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.7. При массовом увольнении работников работодатель должен уведомить службу занятости не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав школы-интерната №11
- Правила внутреннего трудового распорядка школы-интерната №11
- Положения по охране труда и соблюдения правил техники безопасности
- должностная инструкция, инструкция по охране труда
- другие локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника

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

производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации не менее 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

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

2.2.12. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. При направлении работников в служебные командировки (абзац 3 ч. 1 ст. 168 ТК РФ) норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

 100_ рублей – по Челябинской области;

 200_ рублей – за пределы Челябинской области.

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

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.2.2. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда, условия которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени, либо к опасным условиям труда;
- продолжительность 7 календарных дней.

3.3. Для педагогических работников — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами.

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

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

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

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

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только

в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

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

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

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

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

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

3.12. Продолжительность рабочей недели (*пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей №№ 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12.30 до 13.00, время начала и окончания работы сотрудников указывается согласно графику учета рабочего времени.

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

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

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе, до истечения шести месяцев работы, его

продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска при наличии фонда оплаты труда и организационных возможностей, в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;
- рождения ребенка – один календарный день;
- бракосочетания детей работников – один календарный день;
- бракосочетания работника – три календарных дня;
- похорон близких родственников – три календарных дня;
- работникам, имеющих родителей в возрасте 80 лет и старше, один день в квартал;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – пять календарных дней.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – два календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – один рабочий день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – тридцать календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до тридцати пяти календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.28. Педагогическим работникам, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;
- предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;
- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.30. Работникам, прошедшим вакцинацию от COVID-19, предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются: 16 и 30(31) числа текущего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы 40% первая половина заработной платы, 60% вторая половина заработной платы.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации *(может являться приложением к коллективному договору)*.

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

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

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 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.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 3 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом

минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ **не** может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора¹:

4.10.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям директора определить до 100 процент (ов) из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации;

4.10.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить до 100 процент (ов) из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

4.14. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации осуществляется без учета наполняемости класса (в размере 3000 рублей). Выплата вознаграждения за классное руководство производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском. В выпускных классах (4-х, 10-х) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) обучающихся выпускных классов.

4.15. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

4.16. Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.5. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» в размере **не более** 4000 рублей из фонда и в пределах фонда оплаты труда.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работники МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска» проходят инструктаж по технике безопасности и охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н и Федеральным законом от 28.11.2018г № 431-ФЗ («О бюджете фонда социального страхования Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020-2021 годов»)

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

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

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

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

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением № ____ к настоящему коллективному договору.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- *распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);*

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

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

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

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

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

7.14. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 16.06.2014г № 375н «О внесении изменения в типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

7.15. Производить выплату председателю первичной профсоюзной организации, за общественную работу, в размере 5 % от должностного оклада по занимаемой должности.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонами необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

X. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (тяжелыми нарушениями речи) № 11 г. Челябинска» (ПРИЛОЖЕНИЕ № 1).
2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная)

общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (тяжелыми нарушениями речи) № 11 г. Челябинска» (ПРИЛОЖЕНИЕ № 2).

3. Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска» (ПРИЛОЖЕНИЕ № 3).
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска» (ПРИЛОЖЕНИЕ № 4).
5. Перечень должностей работников МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска», которым положена доплата за неблагоприятные условия труда (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) (ПРИЛОЖЕНИЕ № 5).
6. Положение о комиссии по трудовым спорам МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска» (ПРИЛОЖЕНИЕ № 6).
7. План оздоровительно – профилактических мероприятий в МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска» (ПРИЛОЖЕНИЕ № 7).
8. Форма расчетного листка (ПРИЛОЖЕНИЕ № 8).

От работодателя:

Директор
МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска»

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__»_____20__г.

От работников:

Председатель ПК
МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска»

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__»_____20__г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная
(коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с
ограниченными
возможностями здоровья (тяжелыми нарушениями речи) № 11 г. Челябинска»**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(тяжелыми нарушениями речи) №11 г.Челябинска»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
школы-интерната № 11
г.Челябинска»

Н.К. Кутякова
Протокол №
«__» _____ 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ
«С(К)ОШ №11

Н.В. Войниленко
«__» _____ 2022г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-
интерната для обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья (тяжелыми нарушениями речи) №11 г.Челябинска»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ системы Министерства просвещения СССР (приказ МП СССР от 23 декабря 1985г. № 223) и Уставом школы.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» (далее Правила) утверждены руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к коллективному договору принятому от _____ года рег. № _____ г.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами школы.

1.6. Настоящие Правила вывешиваются в школе на видном месте.

1.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

1.8. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

1.9. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1 Трудовые отношения в школе регулируются ТК РФ, 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом школы-интерната №11.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со школой-интернатом №11. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав школы-интерната №11
- Правила внутреннего трудового распорядка школы-интерната №11
- Положения по охране труда и соблюдения правил техники безопасности
- Должностная инструкция, инструкция по охране труда
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, за исключением лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: беременным женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет; лиц, не достигших возраста 18 лет. В том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца. Для руководителя организации и его заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений может устанавливаться испытательный срок не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

2.8. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. На каждого работника школы –интерната №11 оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников образовательного учреждения хранятся в школе-интернате №11.

2.10. На каждого педагогического работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело храниться в школе-интернате №11. Личное дело работника хранится в учреждении в течении 75 лет в соответствии с нормами хранения документов, утвержденными Росархивом РФ.

2.11. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся в учреждении. Копии у учредителя.

2.12. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе работников предоставляется работникам согласно статьи 179 ТК РФ.

2.16. Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата школы-интерната допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.17. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.18. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Администрация школы-интерната имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Руководитель школы-интерната является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация школы-интерната имеет право на прием на работу работников школы, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в школе-интернате положением.

3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и учащихся (воспитанников) школы-интерната, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся (воспитанников) школы-интерната.

3.6. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом школы-интерната предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития школы-интерната;
- об изменениях структуры, штатах школы-интерната;
- о бюджете школы-интерната, о расходовании внебюджетных средств.

3.9. Администрация осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом школы-интерната.

3.10. Администрация возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

3.11. Направить в ФСС реестр сведений для назначения пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком, при постановке на учет в ранние сроки беременности и при рождении ребенка в течение пяти календарных дней со дня, когда получил документы для выплаты пособий от работника.

3.12. В случае прекращения права работника на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет в трехдневный срок направить в региональное отделение ФСС информацию об этом.

3.13. В день получения от ФСС сообщения о том, что документы работника на выплату оформлены с ошибкой, запросить у работника документы с корректными данными.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренном ТК РФ, Уставом и коллективным договором школы-интерната формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективных договоров, соглашений;
- разрешение индивидуальных и коллективных споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу школы-интерната;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять Устав школы-интерната, Правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность школы-интерната,
- обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества школы-интерната, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися; обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- знать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 5 лет;
- воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании

ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;

- активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки в «День открытых дверей» (по согласованию);
- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы школы.

4.3. Работник обязан:

- предоставить работодателю листок нетрудоспособности или номер электронного листка нетрудоспособности в день выхода на работу после закрытия листка нетрудоспособности врачом для дальнейшей передачи работодателем реестра сведений для назначения пособий в ФСС. Максимальный срок, в который работник может предоставить больничный лист и получить пособие, - шесть месяцев с даты, когда врачи допустили сотрудник к работе после болезни или травмы.
- В случае если работник имеет право на выплату пособий, предоставить работодателю документы, необходимые для назначения пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком, при постановке на учет в ранние сроки беременности и при рождении ребенка, для дальнейшей передачи работодателем реестра сведений для назначения пособия в ФСС. Конкретный список документов можно запросить в отделе кадров работодателя.
- В случае, если ФСС обнаружит ошибки в документах, работник обязан в течение трех рабочих дней с даты, когда специалист кадровой службы или бухгалтерии сообщил о том, какие документы нужно исправить, предоставить школе корректные документы.
- Если работнику принципиально получать выплаты детских пособий только на банковскую карту, завести карту «Мир», как только правило о перечислениях на карт других платежных систем перестанет действовать. Работодатель сообщит, когда это произойдет.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Для работников школы-интерната устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье.

Занятия проходят в одну смену, предусмотрено круглосуточное пребывание детей.

Продолжительность уроков 40 минут.

5.2. Продолжительность рабочего дня для учебно-вспомогательного персонала определяется 40 часовой рабочей неделей и ежедневным режимом работы. Для обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой отчетный период. Графики утверждаются директором школы, указываются часы работы и перерыва. Для педагогических работников устанавливается рабочая неделя не более 36 часов.

Директору, заместителям директора устанавливается 40 часовая рабочая неделя, пятидневная с выходными днями в субботу и воскресенье. Заместители директора могут привлекаться к работе в выходные дни для проведения общешкольных мероприятий в порядке, установленном законодательством.

5.3. Рабочее время педагога состоит не только из протарифицированных часов, но из часов работы, за которые установлены доплаты и надбавки (классное руководство, работа в методобъединениях, заведование кабинетом и др.) и времени которое по правилам внутреннего трудового распорядка должно использоваться на заседания педсоветов и методобъединений, родительские и ученические собрания и др. Все эти

периоды времени и составляют рабочее время педагога, которое в соответствии со статьей 55 Закона РФ «Об образовании» и статьи 333 ТК РФ не может превышать 36 часов.

5.4. Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается по расписанию, индивидуальным планам и планам работы школы-интерната.

5.5. Расписание занятий составляется администрацией школы-интерната исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся (с учетом выполнения норм САНПиН).

5.6. Методический день педагогическим работникам ежегодно устанавливается приказом руководителя и доводится до сведения работников. Методический день – это рабочее время педагога, предназначенное для повышения педагогического мастерства как посредством самоподготовки, так и через коллективные формы повышения квалификации. В зависимости от конкретных условий, например, от величины учебной нагрузки учителя, исполнения обязанностей классного руководителя, администрация имеет право не предоставлять методический день.

5.7. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.8. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы-интерната.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.

5.10. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в школе-интернате. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается ежемесячно руководителем школы-интерната по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.11. Работникам школы-интерната предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем.

5.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

К работникам с ненормированным рабочим днем отнести работников, занимающие должности главного бухгалтера и заведующей канцелярией и определить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 дней.

5.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.15. Работникам школы предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ. Работающим по совместительству предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска сроком до 30 дней в летний каникулярный период.

5.16. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.17. Работникам школы-интерната за счет экономии ФОТ ОУ предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- смерть близких родственников – 3 дня
- свадьба - 2 дня.

5.18. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Положением о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам.

5.19. Учет рабочего времени организуется школой в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение дня) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.21. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с учебных занятий;
- курить в помещении школы и на ее территории;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников школы-интерната в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6. Меры поощрения и взыскания

6.1. В школе-интернате применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным Советом школы.

6.2. В школе-интернате существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами
- премия за конкретный вклад.

6.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании труда. В отдельных случаях прямо предусмотренных законодательством поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом школы-интерната.

6.4. Поощрение объявляется приказом по школе-интернату №11.

6.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

6.6. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

6.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

6.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения или Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

6.9. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника школы-интерната, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

6.10. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.11. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

6.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

6.16. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(тяжелыми нарушениями речи) №11 г.Челябинска»**

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальной
(коррекционной) общеобразовательной школы-интерната для обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья (тяжелыми нарушениями речи) №11
г.Челябинска»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Законом Челябинской области № 156 ЗО, приказом Управления по делам образования г.Челябинска от 12.05.2015г. № 16-01/1919 «Об оптимизации средств областного бюджета на 2015 год», приказом Комитета по делам образования г.Челябинска от 07.12.2016г № 16-01/7793 «Об изменениях Положения об оплате труда», решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018 № 38/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 30.06.2015 № 10/8 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по управлению имуществом и земельным отношениям города Челябинска», приказом Комитета по делам образования г. Челябинска от 09.11.2020г № 16-01/7975 «Об изменениях Положения об оплате труда с 01.09.2020», Решением Челябинской городской Думы от 27.10.2020г. № 13/4, «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», письмо Минобрнауки России от 29.12.2017г № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях».

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска».

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «С(К)ОШ №11 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»

5. Заработная плата работника МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. (Приложение 5 Положения об оплате труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска»).

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска»

(Приложение 3, Приложение 4 Положения об оплате труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска»).

9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

10. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБОУ школы-интерната №11 осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

12. Месячная заработная плата работника МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

13. Установить, что финансовое обеспечение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по управлению имуществом и земельным отношениям города Челябинска, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований ведомственной структуры бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. Установить, что заработная плата работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по управлению имуществом и земельным отношениям города Челябинска (без учета премий и иных стимулирующих выплат), начисленная в соответствии с настоящим решением не может быть меньше фактического размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам ранее при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МБОУ «С(К)ОШ №11 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»

13. Оплата труда педагогических работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

14. Должностной оклад педагогическим работникам МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре»

15. Месячная заработная плата педагогических работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

16. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»:

1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- по проведению занятий по физической культуре с обучающимися воспитанниками, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

17. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

18. Объем учебной нагрузки педагогических работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

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

20. Исчисление заработной платы учителей МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, при постоянной сменяемости учащихся, влияющей на учебную нагрузку учителей, производится в размере 80 % от объема часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 % от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов за ставку заработной платы в неделю.

Установленная в соответствии с настоящим пунктом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в порядке и на условиях почасовой оплаты труда.

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

21. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной 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.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «С(К)ОШ №11 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»

22. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев; оплата производится по соглашению сторон из расчета МРОТ

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

3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в образовательное учреждение на условиях внешнего совместительства.

23. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МБОУ «С(К)ОШ №11 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»

(ПРИЛОЖЕНИЕ 4)

26. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (устанавливается в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса РФ)

27. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска».

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

29. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92,117,147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 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 постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;
- на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

Выплаты работникам МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была

проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

30. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» устанавливается доплата **до 12 процентов** к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

31. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

32. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы; в случае, если оклад отсутствующего работника выше, оплата производится от разницы окладов.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Оплата производится по соглашению сторон из расчета МРОТ.

Устанавливается работнику МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам;
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- получающим оклад (должностной оклад);

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

По желанию работника МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день

отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены) в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднеемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» продолжительности рабочей недели;

6) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и включает в себя:

- выплаты за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее – коррекционные учреждения), – 20 %;

- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально фактически отработанному времени.

Оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

«Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная

продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер».

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МБОУ «С(К)ОШ №11 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»

(Приложение 5)

33. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- за сложность, напряженность;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выполнение особо важных (срочных) работ;
- работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты по итогам работы.

34. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска».

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», устанавливаемым приказом руководителя школы-интерната, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников школы – интерната №11 на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого

работника МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

36. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг(выполнения работ с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности).

37. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

При определении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

38. Работникам Учреждения производятся выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения и отдельных категорий работников, в том числе молодых специалистов, в размере до 100 процентов к должностному окладу (в том числе: к праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию - при наличии фонда оплаты труда.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА МБОУ «С(К)ОШ №11 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»

39. Заработная плата руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Должностной оклад руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска».

41. Оценка сложности труда руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности школы-интерната №11, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства образовательным учреждением. Показатели оценки сложности руководства образовательным учреждением приведены в **приложении 3** к настоящему Положению и устанавливаются приказом

должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

42. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска».

Группа по оплате труда руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя образовательного учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

43. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200
2.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1300	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350
3.	Учреждения дополнительного образования	свыше 1900	от 1401 до 1900	от 801 до 1400	от 601 до 800	до 600
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	свыше 300	от 201 до 300	от 101 до 200	до 100
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	свыше 1500	от 1001 до 1500	от 501 до 1000	до 500
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	свыше 1000	от 701 до 1000	от 501 до 700	до 500
7.	Муниципальные казенные учреждения	свыше 300	от 100 до 300	до 100		

44. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в **приложении 2** к настоящему Положению.

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

46. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

47. Размер выплат стимулирующего характера руководителю МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

48. Условия оплаты труда руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

49. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» и средней заработной платы работников МБСКОУ школы-интерната №11 устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» и средней заработной платы работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

50. Должностной оклад руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

51. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

52. Из фонда оплаты труда МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» руководителю может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

53. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» и оформляется приказом.

54. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска», должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска». Введена норма, устанавливающая предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера к средней заработной платы работников в кратности от 1 до 5.

55. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» устанавливаются руководителем школы-интерната в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

60. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» устанавливаются руководителем школы-интерната в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом **приложения 3** к настоящему Положению. Введена норма, устанавливающая обязанность выплат стимулирующего характера заместителям руководителя с учетом целевых показателей эффективности работы, разработанных в МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска».

56. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) с учетом средств вне бюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

57. Размеры окладов (должностных окладов), перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются руководителем Учреждения на основании Положения.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения согласно **приложению 1** к Положению»;

58. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, связанной с масштабами управления, особенностями

деятельности и значимости Учреждения, путем отнесения к группе по оплате труда руководителей Учреждений, исходя из суммы баллов (таблица 1):

Таблица 1

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	34 600	32 500	30 300	26 000	23 800
2.	Общеобразовательные учреждения	40 800	38 200	35 700	30 600	28 000
3.	Учреждения дополнительного образования	33 800	31 700	29 600	25 400	23 300
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	27 700	25 400	23 100	20 800
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	23 000	21 800	20 600	19 400
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	32 400	30 000	27 800	25 400
7.	Муниципальные казенные учреждения	30 000	28 000	26 000	-	-

Группа по оплате труда руководителя Учреждения устанавливается на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства Учреждением, которые приведены в таблице 2, и устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по управлению имуществом и земельным отношениям города Челябинска.

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество учащихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные классы, группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
3.	Количество учащихся (воспитанников), находящихся на домашнем обучении при наличии заключения медицинского учреждения, письменного заявления	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2

	законного представителя обучающегося		
4.	Количество учащихся, получающих образование вне образовательной организации и проходящих промежуточную и итоговую аттестацию на базе учреждения	дополнительно за каждого учащегося	0,5
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
6.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
7.	Количество детей-инвалидов, количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме обучающихся коррекционных классов, групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
		дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) охваченного дистанционным образованием	0,3
8.	Численность работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	1
9.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	за каждый класс	3
10.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
11.	Наличие филиалов, структурных подразделений (в том числе вечернее отделение), учебно-консультативных пунктов, иных мест осуществления образовательной деятельности	за каждый филиал, отделение	50
12.	Наличие филиалов, отделений, реализующих программы дошкольного образования	за каждый филиал, отделение	80
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	50

14.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	-тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		5
	- прогулочных площадок (при наличии дошкольного отделения, филиала)		5
	- учебной предметной лаборатории		10
	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв.метров		30
16.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
17.	Наличие оборудованной столовой (пищеблока)		10
	Самостоятельная организация питания		15
18.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
19.	Наличие автотранспортных средств	за каждое средство	1
20.	Количество обслуживаемых бюджетных, автономных учреждений	за каждое учреждение	1
21.	Наличие оборудованного пункта проведения экзаменов государственной итоговой аттестации		30

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

«Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска–Комитет по управлению имуществом и земельным отношениям города Челябинска исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.»

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

59. Штатное расписание МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» утверждается руководителем учреждения по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», размере должностного оклада и другую информацию.

60. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска».

Основной персонал МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» - работники образовательного учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» - работники образовательного учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» - работники образовательного учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска».

61. Фонд оплаты труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

62. Из фонда оплаты труда работникам МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее

конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами школы-интерната.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

63. Решение об оказании материальной помощи работнику МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» и ее конкретных размерах принимает руководитель школы-интерната на основании письменного заявления работника МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

64. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

65. Основным изменением Положения с 01.01.2017г. является совершенствование системы оплаты труда работников путем изменения структуры достигнутого уровня заработной платы, перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры должностных окладов работников в структуре заработной платы составляли до 60 процентов.

66. Введена должность контрактный управляющий в связи с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015г №625-н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок». Финансовое обеспечение по содержанию данных должностей относится к полномочиям бюджета города.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(тяжелыми нарушениями речи) №11 г. Челябинска»**

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

Показатели оценки сложности руководства
МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество учащихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество учащихся (воспитанников) в классах (группах), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные классы, группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
3.	Количество учащихся (воспитанников), находящихся на домашнем обучении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
4.	Количество учащихся, находящихся на семейной форме обучения, сдающих на базе учреждения промежуточную и итоговую аттестацию в форме экстерната	дополнительно за каждого учащегося	0,5
5.	Количество учащихся, проявивших выдающиеся способности и обучающиеся по индивидуальному учебному плану	дополнительно за каждого учащегося	0,5
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
7.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
8.	Количество детей-инвалидов, количество учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме обучающихся коррекционных классов, групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
		дополнительно за каждого учащегося (воспитанника) охваченного дистанционным образованием	0,3
9.	Численность работников в учреждении	за каждого работника	1

		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	1
10.	Количество профильных классов (с углубленным изучением предметов, профильных, кадетских, спортивных)	за каждый класс	3
11.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
12.	Наличие филиалов, структурных подразделений	за каждый филиал, структурное подразделение	1
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе учреждения	за каждый объект	50
14.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 12	за каждое здание	20
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	-тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		5
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- учебной предметной лаборатории		10
16.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской		15

	деятельности		
17.	Наличие оборудованной столовой (пищеблока)		10
	Самостоятельная организация питания		15
18.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
19.	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
20.	Наличие автотранспортных средств	за каждое средство	1
21.	Количество обслуживаемых бюджетных, автономных учреждений	за каждое учреждение	1

Показатели оценки сложности руководства
структурным подразделением - дошкольным отделением МБОУ
«С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т. ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества	за каждые 50 человек	15

	воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения		
6.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов*, отделений**, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	-тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- музея		5
	- актового зала		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- комплекса (игрового, компьютерного, спортивного)		5
	- информационно-издательского центра		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры		5
	- прачечной		5
	- учебной предметной лаборатории		10
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15

12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
13.	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(тяжелыми нарушениями речи) №11 г. Челябинска»**

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда
работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений
по типам учреждений и группам по оплате труда

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	34 600	32 500	30 300	26 000	23 800
2.	Общеобразовательные учреждения	40 800	38 200	35 700	30 600	28 000
3.	Учреждения дополнительного образования	33 800	31 700	29 600	25 400	23 300
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	27 700	25 400	23 100	20 800
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	23 000	21 800	20 600	19 400
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	32 400	30 000	27 800	25 400
7.	Муниципальные казенные учреждения	30 000	28 000	26 000	-	-

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(тяжелыми нарушениями речи) №11 г. Челябинска»**

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру
МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10% 15%
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания	10%

	профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	100%

Примечания:

При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1) руководителю МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска» - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности школы-интерната и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска», в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска».

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(тяжелыми нарушениями речи) №11 г. Челябинска»**

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда
работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»
утверждено 01.01.2022г

Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
работникам МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	100%
2)	Выполнение особо важных (срочных) работ	50%
2	Выплаты за качество выполняемых работ	100%
1)	Работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	100%
4)	За классное руководство	3000 рублей (без учета наполняемости при наполняемости класса - 12 чел.) <i>В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классов, соответствующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе. – областной бюджет.</i>
	На основании приказа Комитета по делам образования г. Челябинска от 09.11.2020г. № 16-01/7975 « Об изменениях Положения об оплате труда с 01.09.2020г. , с Решением Челябинской городской Думы от 27.20.2020г. № 13/4, « О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 « об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам	5 000 рублей – федеральный бюджет, за фактически отработанное время.

	образования города Челябинска», установить ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство	
3	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени:	
	- «кандидат наук» по профилю учреждения	3%
	- «доктор наук» по профилю учреждения	3%
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ² : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	3%
4	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ³	
1)	Библиотечным работникам образовательных учреждений при стаже работы: - от 1 года до 10 лет - от 10 и выше	20% 30%
2)	Педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в п.п.1 пункта 4) за стаж работы в отрасли, при стаже работы: - от 5 до 10 лет	3%

¹ При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

² В стаж работы по выплате надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности.

	- от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше (от должностного оклада)	7% 10% от должностного оклада
5	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию (от нагрузки)	1% 2% от нагрузки
6	Назначение доплаты до МРОТ (ст. 133 ТК РФ)	30% от должностного оклада
7	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	100%
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	200%

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска», в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Выплаты, установленные подпунктом 5 пункта 1, подпунктами 1, 3, 4 пункта 5 таблицы настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска», или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(тяжелыми нарушениями речи) №11 г. Челябинска»**

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок
определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых
работникам МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

Перечень выплат компенсационного характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах (на работах с тяжелыми и вредными условиями труда),	4%, 8%, 12% (в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)
- на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда);	16%, 20%, 24% (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»)
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15%
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: А) доплата за совмещение профессий;	50%
Б) доплата за расширение зон обслуживания: - с учетом содержания и объема дополнительной работы (не входящей в круг должностных обязанностей);	50%

В) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;	50%
Г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;	- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; - получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
Д) доплата за работу в ночное время;	35% от фактически отработанного времени (ночное время)
Е) повышенная оплата сверхурочной работы;	за первые 2 часа – не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.
Ж) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных: - за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее – коррекционные учреждения),	20% от фактически отработанного времени (с 01.03.2015г.)

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(тяжелыми нарушениями речи) №11 г. Челябинска»**

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников МБОУ
«С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

**Перечень и размеры установления выплат
стимулирующего характера работникам МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»:**

- педагогических работников, руководителей структурных подразделений
- из расчета 1балл = 10% от должностного оклада**

Перечень выплат стимулирующего характера	Количество баллов	% от должностного оклада
Критерии интенсивности и высокие результаты труда:		
- установленные официально достижения обучающихся, воспитанников МБСКОУ школы-интерната № 11 в конкурсах, олимпиадах, спортивных состязаниях, в предметной научно-исследовательской деятельности:		
- школьный уровень-	0,5 б	5%
- районный уровень-	2 б	20%
- городской, областной уровень-	3 б	30%
- официально установленные достижения педагога в конкурсах:		
- школьный уровень-	0,5 б	5%
- районный уровень-	2 б	20%
- городской, областной уровень-	3 б	30%
- участие педагогов в семинарах:		
- в одном семинаре-	0,5 б	5%
- в 2-х семинарах-	2 б	20%
- в 3-х семинарах-	3 б	30%
- участие в проведении открытых мероприятий (мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету):	1 б	10%
- разовые открытые мероприятия внутри учреждения, открытые мероприятия по обмену опытом;	1 б	10%
- тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами		
- положительная динамика учебных достижений обучающихся (1 раз в четверть - % качественной успеваемости)	5 б	50%
- положительная динамика в компенсации речевых нарушений (1 раз	5 б	50%

в четверть: обучающиеся 2-10 классов - письменная речь; обучающиеся 1 классов – состояние звукопроизношения)		
- разработка авторских программ, - разработка рабочих программ по предметам, программ кружков, факультативов (при наличии внешней рецензии); -организация и высокий уровень проведения социальных проектов	10 б 3 б 3 б	100% 30% 30%
- создание и реализация сетевых, <u>инновационных</u> программ - элективных курсов в рамках профессионального обучения	10 б 3 б	100% 30%
- разработку методических продуктов (методических разработок, публикаций, печатных изданий) в рамках экспериментальной или научно-методической деятельности (при наличии внешней рецензии)	10б	100%
Критерии качества выполненных работ		
- обобщение передового педагогического опыта работы (публикации, издания сборников);	5 б	50%
- внедрение современных образовательных технологий в образовательный процесс;	0,5 б	5%
- результативность по итогам ГИА:	100 – 81% - 5 баллов 80% - 61% - 4 балла 60% - 41% - 3 балла 40% - 21% - 2 балла 20% - 10% - 1 балл	
- низкий (по сравнению с муниципальным) уровень заболеваемости обучающихся, воспитанников, - отсутствие травматизма	1 б 1 б	10% 10%
- создание благоприятного психологического климата в классных коллективах;	2 б	20%
- совершенствование материально-технической базы учебного кабинета, мастерской (для учителей), игровой и спальной комнаты (для воспитателей)- (1 раз в год)	1 б	10%
- санитарно-гигиеническое и эстетическое состояние учебного	5 б	50%

кабинета, мастерской (для учителей), спальной комнаты (для воспитателей) - (1 раз в год), в соответствии с требованиями СанПин		
---	--	--

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(тяжелыми нарушениями речи) №11 г. Челябинска»**

Приложение № 7
к Положению об оплате
труда работников МБОУ
«С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

**Критерии оценки труда работников
МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»**

1. Критерии интенсивности и высокие результаты труда.

Сложность и напряженность работы:

- главному бухгалтеру (до 10 б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- высокое качество предоставления отчетов и информации в различные организации	10б	100%
- Отсутствие обращений работников школы-интерната по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций по вопросам заработной платы;	1б	10%
- Эффективная работа с организациями и учреждениями - партнёрами по финансовой деятельности (ПФ, УФНС, Казначейство и др.)	10б	100%
- Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, качественное предоставление отчетности	1б	10%
- Соблюдение финансовой дисциплины в части эффективного использования денежных и материальных ресурсов, учёт государственного имущества, находящегося в оперативном управлении МБСКОУ школы-интерната № 11 (целевое использование бюджетных средств)	2б	20%
-Соблюдение финансовой дисциплины в части эффективного использования денежных и материальных ресурсов, учёт государственного имущества, находящегося в оперативном управлении МБСКОУ школы-интерната № 11 (обеспечение сохранности и использования	2б	20%

муниципального имущества, контроль регулярности проведения инвентаризации)		
- Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	36	30%

**Критерии оценки труда работников
МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»**

1. Критерии интенсивности и высокие результаты труда.

- поварам, кухонным рабочим (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	56	50%
- разнообразие ассортимента блюд.	56	50%

- Кастелянше (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- Участие в погрузочно- разгрузочных работах	46	40%
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	36	30%
- Отсутствие замечаний со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, педагогических работников на качество выполняемых работ	36	30%

- рабочим по комплексному обслуживанию зданий (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- оперативность и высокое качество выполнения заявок сотрудников;	56	50%
- отсутствие замечаний со стороны родителей (законных представителей), сотрудников школы-интерната и замечаний со стороны контролирующих организаций	56	50%

- дворникам (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
-Дополнительные работы во время межсезонья - уборка опавшей листвы, расчистка территории школы-интерната от снежных заносов, уборка снега на спортплощадках и т. д.	56	50%
-Участие в летнем покосе и уборке травы на территории школы -интерната		
-Качественная подготовка территории школы-интерната к проведению массовых	56	50%

праздников, спортивных мероприятий, посещений гостей школы- интерната; -Отсутствие замечаний у администрации школы-интерната к качеству работы		
---	--	--

- гардеробщику, сторожам (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- оперативность принятия решения при чрезвычайных ситуациях на рабочем месте;	5б	50%
- помощь в уходе за цветниками, цветами в коридорах и холле ;	5б	50%

- уборщикам служебных помещений (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
-Выполнение дополнительного объёма работ по уборке площадей в осенний и весенний период; - Уборка помещений во время проведения экзаменов, совещаний; подготовка школы-интерната к мероприятиям массового характера, подготовка помещений школы-интерната к началу нового учебного года; - Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации школы-интерната	10б	100%

**Критерии оценки труда работников
МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска»**

1.Критерии интенсивности и высокие результаты труда

Шеф - повару (до 10б):

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
-Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	5б	50%
- разнообразие ассортимента меню	5б	50%

- Заведующему складом (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- погрузочно- разгрузочные работы	2б	20%

- качественное и своевременное заполнение документации;	46	40%
- эффективная и регулярная работа с организациями – поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации	46	40%

- Водителю (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- за оперативное устранение текущих неисправностей автобуса	56	50%
- за предотвращение дорожно-транспортных происшествий	56	50%

- Механику (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- за разработку и внедрение прогрессивных методов ремонта по увеличению сроков службы оборудования (автобуса)	56	50%
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций при прохождении технического осмотра	56	50%

- инспектору по кадрам (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- качественное заполнение документации	56	50%
- качественное оформление эффективных договоров	56	50%

Критерии оценки труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

1. Критерии интенсивности и высокие результаты труда

- ведущим бухгалтерам (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- Качественное составление отчетности, отсутствие финансовых нарушений в части эффективного использования средств.	36	30%
- Качественное оформление первичных учетных документов ;	26	20%
- Эффективная работа с организациями и	26	20%

учреждениями - партнёрами по финансовой деятельности (ПФ, УФНС, Казначейство и др.): - качественное оформление документации по запросам;		
- рациональное использование фонда заработной платы, строгое соблюдение штатной, финансовой дисциплины, своевременное осуществление начислений и перечислений из заработной платы в фонды	36	30%

- инженерам-программистам, инженерам по обслуживанию вычислительной техники (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- организация работы по заполнению документов государственного образца обучающихся школы-интерната	56	50%
- организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы-интерната у общественности, обучающихся, родителей (законных представителей); - разработка и оптимизация компьютерных программ для нужд МБСКОУ школы-интерната	36 26	30% 20%

- инженеру по технике безопасности (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- за разработку методических и нормативно-правовых материалов, локальных актов, положений по охране труда и технике безопасности	56	50%
- за качественно проведенную учебу по эвакуации обучающихся и сотрудников школы-интерната; -обеспечение эффективности работы учреждения по вопросам охраны труда	36 26	30% 20%

Критерии оценки труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска»

1. Критерии качества выполненных работ

* заместителям руководителя (по направлениям, в т.ч. дошкольное отделение) (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- разработка нормативно-правовых документов (Устав МБСКОУ школы-интерната №11, локальных актов);	106	100%
- инициирование к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и	10 б	100%

реализация новых учебных программ, учебных пособий), оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий		
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы-интерната;	16	10%
- своевременность и качество оформления документации;	16	10%
- обеспечение эстетических условий в помещениях школы-интерната №11, дошкольного отделения;	16	10%
- полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий;	16	10%
- владение контрольно-аналитической функцией : - охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов;	26	20%
- полное и качественное выполнение учебных программ;	3 б - 96-100% выполнения программ 2 б – 85-95% выполнения программ 1 б - 75-84% выполнения программ	30% 20% 10%
- качественное и всестороннее заполнение справок по институциональному контролю;	16	10%
- систематическое руководство обобщением опыта работы педагогических работников.	16	10%
- своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана;	16	10%
- коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)	16	10%
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБСКОУ школой-интернатом № 11 (научно-методический совет, педагогический совет, совет школы)	26	20%
- качественная организация работы внутришкольного психолого-медико-педагогического консилиума	26	20%
- высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации выпускников II ступени обучения;	5 б - при качественной успеваемости 81-100%; 4 б – при качественной успеваемости 80 – 61%; 3 б – при качественной	50% 40% 30%

	успеваемости 60 - 41%; 2 б – при качественной успеваемости 40 – 21%	20%
- сохранение контингента обучающихся	2б	20%
- систематическое обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МБСКОУ школы-интерната № 11	2б	20%
Участие и качество участия в конкурсе моделей воспитательных систем:		
- участие в конкурсе-	1 б	10%
- призер (район)-	2 б	20%
- призер (город)-	3 б	30%
Включенность обучающихся воспитанников в социально- значимые акции, конкурсы, проекты:		
- участие-	1 б	10%
- район-	2 б	20%
- призер (город)-	3 б	30%
- несколько призеров-	5 б	50%
Наличие действующего музея-	5 б	50%
Организация летней оздоровительной кампании:		
- призеры конкурса по организации летней кампании (район)-	1 б	10%
- город-	2 б	20%
- область-	3 б	30%
Эффективность профилактической работы:		
• динамика численности обучающихся, состоящих на учете в ОДН:		
- отсутствие состоящих на учете-	4 б	40%
- положительная динамика-	3 б	30%
- стабильная ситуация-	2 б	20%
Динамика количества дорожно-транспортных происшествий с участием обучающихся МБСКОУ:		
- отсутствие случаев-	2 б	20%
- стабильная ситуация-	1 б	10%
Эффективность функционирования системы дополнительного образования:		
- охват обучающихся программами дополнительного образования в % к общему числу детей	3 б	30%
- более 80%-	2 б	20%
- 50-80%-	1 б	10%
- менее 50%-		
Оптимальность содержания ДО (спектр направленностей)	0,5 б за каждое направление	от 5%

Сформированность и сохранность контингента обучающихся, сетевых показателей	+ / - 1 б за каждые 10 чел. от динамики	
Отсутствие обоснованных, подтвердившихся жалоб на администрацию МБСКОУ школы-интерната: - отсутствие жалоб- - за каждую жалобу-	10 б - (минус) 5 б	100%
Организация и высокая результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах методической направленности (в том числе дистанционных): - участие- - 1 место- - 2 место- - 3 место- - победа в конкурсах городского и регионального уровня-	1 б 4 б 3 б 2 б 10 б	10% 40% 30% 20% 100%
Выстроенность и эффективность системы повышения квалификации педагогов в МБСКОУ школе-интернате: - оптимальный уровень- - достаточный уровень- - нарушение (замечание)	3 б 2 б - (минус) 1 б	30% 20% - (минус) 10%
Ведение мониторинга прохождения курсов повышения квалификации и / или профессиональной переподготовки в соответствии с ФГОС НОО, своевременная подготовка заявки на курсовую подготовку педагогических работников	+1 б (1 чел.)	+ 10%
Наличие программ здоровьесберегающей направленности: - наличие- - эффективность реализации целевых программ здоровьесберегающего направления- - наличие мониторинга состояния здоровья и его использование в организации образовательного процесса-	1 б 1-3 б 3 б	10% 10-30% 30%
Организация участия в конкурсах здоровьесберегающей направленности: - участие- - призовое место район- - призовое место город-	1 б 3 б 5 б	10% 30% 50%
Организация обучения детей-инвалидов:		

-свыше 10чел. за учебный год-	3 б	30%
- свыше 5 чел. за учебный год-	2 б	20%
Осуществление контроля за качественной подготовкой документов: планов, решений, ИКОМов с учетом особенностей детей с ОВЗ, в том числе детей-инвалидов.	5 б	50%

- заместителю руководителя (по АХЧ) (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- качественное оформление документации;	2б	20%
- качественное обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях школы-интерната;	1,5б	15%
- высокий уровень исполнительской дисциплины младшего обслуживающего персонала;	1б	10%
- полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий;	3,5б	35%
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций;	2б	20%
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2б	20%
- высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2б	20%

- главному бухгалтеру (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- качество оформления документации;	2б	20%
- высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии;	1б	10%
- полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий;	1,5б	15%
- отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов;	2б	20%
- качество аналитической деятельности учреждения по всем направлениям экономической деятельности (по отчетам);	2б	20%
- качественная подготовка тарификационных ведомостей, штатного расписания;	1,5б	15%
- Привлечение внебюджетных средств в общем объеме средств:		
- показатель выше индикатива-	3 б	30%
- показатель в границах индикатива-	2 б	20%
- Отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников МБСКОУ к среднемесячной заработной плате работников,		

занятых в сфере экономики: - показатель выше индикатива- - показатель в границах индикатива	3 б 2 б	30% 20%
- Отсутствие нарушений по финансово-хозяйственной деятельности: - отсутствие замечаний- - за каждое замечание-	9 б - (минус) 1 б	90% - (минус) 10%

- ведущим бухгалтерам, экономисту (до 10б)

- своевременная и качественная подготовка, оформление и обработка документации	2,5 б	25%
- своевременное списание материальных ценностей передача в соответствии с резолюцией руководителя документов на исполнение, создание банка данных	5б	50%
- своевременность и качество проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей, качественное оформление документации	2,5 б	25%

**Критерии оценки труда работников
МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»**

2. Критерии качества выполненных работ.

- заведующей хозяйством (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения;	4б	40%
- отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов;	3б	30%
- качественный учет основных средств, товарно- материальных ценностей, результатов хозяйственно- финансовой деятельности;	4б	40%

- шеф- повару (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- своевременность и качество оформления документации;	3б	30%
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;	4б	40%
- разнообразие ассортимента меню;	3б	30%

- инспектору по кадрам (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- качественное оформление документации;	4б	40%
- качественное заполнение табеля ведения учета рабочего времени;	3б	30%
- качественная подготовка и оформление архива документальных материалов	3б	30%

- медицинской сестре

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- качественное осуществление контроля за санитарным состоянием помещений	10 б	100%

Критерии оценки труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

2. Критерии качества выполненных работ.

- ведущим бухгалтерам (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- качественное начисление заработной платы, пособий по листам нетрудоспособности, других пособий из фонда социального страхования	5б	50%
- качественная подготовка, оформление и обработка документации по организации питания обучающихся воспитанников и сотрудников	5б	50%

- инженерам-программистам, инженерам по обслуживанию вычислительной техники (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- качественная установка программного обеспечения по запросу педагогических работников ;	2,5 б	25%
- систематическое и качественное осуществление контроля за состоянием технических средств	2,5 б	25%
- качественное проведение подготовки компьютерной техники к эксплуатации, контроль за ее состоянием	2,5б	25%
- проведение разработки программы, технологию, этапы и последовательность решения задач	2,5б	25%

Критерии оценки труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

2. Критерии качества выполненных работ.

- учебно- вспомогательному персоналу (до 10б):
- помощникам воспитателя (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- высокий уровень санитарно-гигиенического состояния помещений группы в соответствии с СанПиН	4б	40%
- активное участие в организации жизнедеятельности обучающихся воспитанников: - индивидуальный подход в организации и проведении закаливающих мероприятий; - индивидуальный подход в приобщении детей к культурно- гигиеническим навыкам;	3б	30%
- подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	3б	30%

- Обслуживающему персоналу(до 10б):
- лаборанту (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- качественная подготовка лабораторного оборудования для выполнения практических работ при организации мероприятий районного, городского, областного уровней;	5б	50%
- своевременное и качественное тиражирование дидактических материалов для проведения мероприятий районного, городского, областного уровней;	5б	50%

- библиотекарю (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- проведение массовых мероприятий по популяризации книг. Организация конкурсов, акций, направленных на привитие любви к книге. Выработка у обучающихся воспитанников умения учиться, искать информацию;	5б	50%
- подготовка публикаций для профессиональных изданий;	3б	30%
- разработка методических материалов	2б	20%

- подсобному рабочему (до 10б)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
- погрузка, разгрузка, перемещение больших объемов грузов;	5б	50%
- качественная уборка помещений после проведенного ремонта;	2б	20%
-качественное и своевременное устранение неисправностей в работе оборудования	3б	30%

- юрист-консульту (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
1. Качественное изучение и анализ практики заключения и исполнения хозяйственных договоров с целью разработки предложений об устранении выявленных недостатков и улучшении хозяйственно-финансовой деятельности школы-интерната .	56	50%
2. Качественная правовую помощь в составлении юридических документов.	56	50%

- руководителю структурного подразделения (до 106)

Критерий	Количество баллов	% от должностного оклада
1. Результативное участие в инновационной деятельности школы-интерната (подготовка выступления, статьи)	56	50 %
2. Эффективность организационной работы по привлечению педагогических работников к участию в инновационной деятельности.	56	50%

Карта оценивания результативности педагогической деятельности

1. Результаты профессиональной деятельности

Показатель						Основание для представления информации*
Процент учащихся, освоивших государственные учебные программы по преподаваемому предмету (% от количества учащихся, обучаемых данным преподавателем)	1 четверть	2 четверть	3 четверть	4 четверть	Год	Классный журнал, Отчет учителя-предметника за учебный период (АС СГО)
	100% 1 балл	100% 1 балл	100% 1 балл	100% 1 балл	100% 1 балл	
	1 четверть	2 четверть	3 четверть	4 четверть	Год	
Процент учащихся, успешно (на «4» и «5») освоивших государственные учебные программы по преподаваемому предмету (% от количества учащихся, обучаемых данным преподавателем)	Процент качественной успеваемости	Процент качественной успеваемости	Процент качественной успеваемости	Процент качественной успеваемости	Процент качественной успеваемости	Классный журнал, Отчет учителя-предметника за учебный период (АС СГО)
	100% - 75% - 7 баллов 74% - 50% - 6 баллов 49% - 35% - 4 балла 34% - 25% - 3 балла 24% - 10% - 2 балла	100% - 75% - 7 баллов 74% - 50% - 6 баллов 49% - 35% - 4 балла 34% - 25% - 3 балла 24% - 10% - 2 балла	100% - 75% - 7 баллов 74% - 50% - 6 баллов 49% - 35% - 4 балла 34% - 25% - 3 балла 24% - 10% - 2 балла	100% - 75% - 7 баллов 74% - 50% - 6 баллов 49% - 35% - 4 балла 34% - 25% - 3 балла 24% - 10% - 2 балла	100% - 75% - 7 баллов 74% - 50% - 6 баллов 49% - 35% - 4 балла 34% - 25% - 3 балла 24% - 10% - 2 балла	
	Положительная динамика	Положительная динамика	Положительная динамика	Положительная динамика	Положительная динамика	

	1-3% - 1 балл 4-6% - 2 балла 7% и выше – 3 балла		1-3% - 1 балл 4-6% - 2 балла 7% и выше – 3 балла		1-3% - 1 балл 4-6% - 2 балла 7% и выше – 3 балла		1-3% - 1 балл 4-6% - 2 балла 7% и выше – 3 балла		1-3% - 1 балл 4-6% - 2 балла 7% и выше – 3 балла		
Наличие участников предметных олимпиад школьников в указании рейтинга успешности	Уровень школы		Районный уровень		Муниципальный уровень		Региональный уровень		Федеральный уровень		Грамоты, дипломы, приказы
	участники	победители	участники	победители	участники	победители	участники	победители	участники	победители	
	1	2	1	3	1	4	1	5	1	6	
Процент качественно успеваемости учащихся по результатам государственной (итоговой) аттестации	100 – 81% - 5 баллов 80% - 61% - 4 балла 60% - 41% - 3 балла 40% - 21% - 2 балла 20% - 10% - 1 балл										Справка заместителя директора по УВР
Процент качественно успеваемости учащихся по результатам аккредитационного тестирования	100 – 81% - 5 баллов 80% - 61% - 4 балла 60% - 41% - 3 балла 40% - 21% - 2 балла 20% - 10% - 1 балл										Справка заместителя директора по УВР
Процент качественно успеваемости учащихся по результатам экспертизы уровня образованности	100 – 81% - 5 баллов 80% - 61% - 4 балла 60% - 41% - 3 балла 40% - 21% - 2 балла 20% - 10% - 1 балл										Справка заместителя директора по УВР

Наличие участников фестивалей, конкурсов, смотров, спортивных соревнований, выставок творческих работ по преподаваемым предметам с указанием рейтинга успешности	Уровень школы		Районный уровень		Муниципальный уровень		Региональный уровень		Федеральный уровень		Грамоты, дипломы, приказы
	участники	Победители, призеры,	участники	Победители, призеры,	участники	Победители, призеры,	участники	Победители, призеры,	участники	Победители, призеры,	
	1	2	1	3	1	4	1	5	1	6	

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
(тяжелыми нарушениями речи) № 11 г. Челябинска»

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МБОУ «С(К)ОШ № 11
г. Челябинска»

Н.К. Кутякова
«20» июня 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ
«С(К)ОШ № 11 г.
Челябинска»

Н.В. Войниленко
«20» июня 2022 г

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2022 Г.

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ, рублей	Срок выполнения	Ответственные лица	Основания
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Специальная оценка условий труда	Рабочее место	50	60 000	В течение года	Директор Спец. по ОТ Гл. бухгалтер	Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ
2	Организация проведения обучения по курсу оказания первой помощи	Чел.	70	50% без финансирования 14 000	В течение года	МБУ ДПО «Институт гражданской безопасности» Спец. по ОТ	Ст. 225 ТК РФ
3	Организация проведения обучения по курсу охраны труда	Чел.	100	Без финансирования	В течение года	Директор Комиссия по ОТ Спец. по ОТ	ст.225 ТК РФ
4	Проведение периодического медицинского осмотра сотрудников	Чел.	112	89600	В течение года	Директор Медсестра Гл. бухгалтер	Приказ МЗСР РФ от 28.01.2021 № 29н
5	Приобретение и обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты	Шт., комплект, пара	2	4 000	В течение года По графику	Зам директора по АХЧ Гл. бухгалтер	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014г. № 997н, п 23.
6	Приобретение	Мл.,	По	20 000	По	Зам директора	Приказ МЗСР

	и обеспечение работающих моющими (или) обезвреживающими средствами	Гр.	норме		квартально	по АХЧ Гл. бухгалтер	от 17.12.2010г. № 1122н
7	Организация и проведение в установленном порядке инструктажей по охране труда	Чел.	100	Без финансирования	В течении года	Директор Комиссия по ОТ Спец. по ОТ	ст.225 ТК РФ
8	Испытание диэлектрических защитных средств	Шт. пар	21	6 000	Июнь-июль	Зам директора по АХЧ Гл. бухгалтер	СО153-34.03.603-2003
9	Организация проведения профилактических прививок	Чел.	По срокам	Без финансирования	По графику	Медсестра	Приказ Минздравсоцразвития от 21.03.2014г. № 125н
10	Приобретение аптек первой медицинской помощи	Шт.	5	10 000	Август 2019г.	заместитель директора по АХЧ,, Медсестра	Приказ Минздравсоцразвития от 05.03.2011г. № 169н
11	Проверка личных карточек учета и выдачи смывающих и обезвреживающих средств, карточек учета СИЗ	Шт.	25	Без финансирования	Август 2019г.	Заместитель директора по АХЧ	ТК РФ ст.221
	Внесение изменений в соответствии с законодательством и разработка, издание(размножение)инструкций и других локальных документов по охране труда	документ	--	Без финансирования	в течение года	Директор Комиссия по ОТ Профсоюзный комитет	Ст 212 ТК РФ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МБОУ «С(К)ОШ № 11
г. Челябинска»

Н.К. Кутякова
«20» июня 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ
«С(К)ОШ № 11 г.
Челябинска»

Н.В. Войниленко
«20» июня 2022 г.

Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой и обувью, другими средствами
индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами
в МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска»

1. Учебно – вспомогательный персонал.

- медсестра

2. Обслуживающий персонал.

- шеф-повар;

- повар;

- заведующий складом;

- кастелянша;

- плотник;

- уборщик территории;

- машинист по стирке белья;

- помощник воспитателя.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБОУ «С(К)ОШ № 11
г. Челябинска»

Н.К. Кутякова
«01» апреля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ
«С(К)ОШ № 11 г.
Челябинска»

Н.В. Войниленко
«01» апреля 2019 г.

Перечень должностей работников
МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска», которым положена доплата за неблагоприятные
условия труда (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда).

1. Шеф – повар (в размере 4 % от должностного оклада);
2. Повар (в размере 8 % от должностного оклада).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (тяжелыми нарушениями речи) №11 г. Челябинска»

Принято:

Общим собранием

трудового коллектива

работников МБОУ

«С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

Протокол № 2

от «20 » июня 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ

«С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

Н.В. Войниленко

«20» июня 2022г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

школы-интерната № 11

Н.К. Кутякова

«20 » июня 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по трудовым спорам МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

I. Общие положения

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы Комиссии по трудовым спорам (КТС), совместно созданной администрацией МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» (далее — Работодатель) и трудовым коллективом МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска» для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту, соглашению) — далее Работником, и Работодателем.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2. Компетенция комиссии по трудовым спорам

КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в МБОУ «С(К)ОШ №11 г. Челябинска»

Индивидуальным трудовым спором признаются неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов (в том числе локальных), содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

К компетенции КТС относятся споры:

- О взыскании заработной платы (включая доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска»);
- Об изменении существенных условий трудового договора;
- Об оплате сверхурочных работ;
- О применении дисциплинарных взысканий;
- Возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке;
- Иные споры, кроме указанных ранее в Настоящем Положении

КТС не рассматривает споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции только суда (восстановление на работе, взыскание морального вреда и др.). В том случае, если работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора не подведомственного ей, комиссия вправе рассмотреть данное заявление и выдать разъяснение по спорному вопросу, которое будет носить рекомендательный характер.

3. Порядок формирования КТС

КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей Работников и Работодателя по 2 человека с каждой стороны.

Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на педагогическом совете. Членами КТС могут быть избраны любые работники независимо от занимаемой должности, выполняемой работы.

Представители Работодателя назначаются в комиссию приказом директора МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска». При назначении представителей Работодателя директору необходимо получить согласие работника на участие в работе КТС.

Директор не может входить в состав КТС.

Члены КТС путем голосования избирают из своего состава председателя и секретаря комиссии. Они могут быть представителями Работодателя или представителями Работников.

КТС создается сроком на три года. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

4. Порядок обращения в КТС

Право на обращение в КТС имеют:

- работники, состоящие в штате МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска»;

- лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;
- совместители;
- временные работники;
- лица, приглашенные на работу в МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска»; из другой организации, по спорам, входящим в ее компетенцию;
- студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений, проходящие в МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска»; практику и зачисленные по трудовому договору на рабочие места.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

Работник обращается в КТС с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте, факсом.

Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь КТС.

Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника.

5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от Работника.

Работник и Работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС.

Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС.

Заседание КТС является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов комиссии с каждой стороны.

В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.

Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли неявившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляется Работник и Работодатель.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трехмесячного срока.

Отсутствие представителя Работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения дела.

Рассмотрение дела по существу начинается с оглашения председателем КТС заявления Работника. Затем выясняется личность Работника, подавшего заявление, и вопрос о том, подлежит ли спор Работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов комиссии, исследуются представленные Работником и представителем Работодателя материалы и документы.

Комиссия по трудовым спорам в случае необходимости имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от Работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы.

Требование комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий руководителей и других сотрудников МБОУ «С(К)ОШ №11 г.Челябинска».

Работник в праве в любое время до удаления комиссии для голосования отказаться от заявленных требований.

На заседании комиссии по трудовым спорам секретарем ведется протокол, в котором указывается:

- Дата и место проведения заседания;
- Сведения о явке Работника, Работодателя, свидетелей, специалистов;
- Краткое изложение заявления Работника;
- Краткие объяснения сторон, показания свидетелей, специалиста;
- Дополнительные заявления, сделанные Работником;
- Представление письменных доказательств;
- Результаты обсуждения КТС;

- Результаты голосования.

Протокол подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью.

6. Порядок принятия решения КТС и его содержание

Комиссия по трудовым спорам принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС.

Если при проведении голосования голоса членов комиссии разделились поровну, решение считается непринятым. В этом случае Работник вправе обратиться за разрешением спора в суд.

Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся Работнику.

Решение КТС включает вводную, описательную, мотивировочную и резолютивную части.

В вводной части решения должны быть указаны дата и место принятия решения КТС, наименование КТС, принявшей решение, состав КТС, секретарь заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.

Описательная часть решения КТС должна содержать указание на требование Работника, возражения представителя Работодателя и объяснения других лиц, участвующих в деле.

В мотивировочной части решения КТС должны быть указаны обстоятельства дела, установленные комиссией; доказательства, на которых основаны выводы КТС об этих обстоятельствах; доводы, по которым комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась комиссия.

В случае отказа в рассмотрении заявления Работника в связи с признанием неуважительными причин пропуска срока обращения в КТС, в мотивировочной части решения указывается только на установление комиссией данных обстоятельств.

Резолютивная часть решения КТС должна содержать выводы комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении требований полностью или в части, срок и порядок обжалования решения КТС.

Решение подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании, и заверяется печатью.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

Вынесение решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает Работника права вновь обратиться в Комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами. Дальнейшее разрешение спора Работник может перенести в суд.

7. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению Работодателем в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику по его заявлению КТС выдает удостоверение, являющееся исполнительным документом. В удостоверении указываются:

- наименование КТС;
- дело или материалы, по которым выдано удостоверение, и их номера;
- дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;
- фамилия, имя, отчество взыскателя, его место жительства;
- наименование должника, его адрес;
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

Удостоверение подписывается председателем КТС и заверяется печатью.

Удостоверение не выдается, если Работник или Работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

8. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

9. Заключительные положения

При увольнении работника, являющегося членом КТС, представители Работников, Работодатель избирают или назначают нового работника в состав КТС.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
МБОУ «С(К)ОШ № 11
г. Челябинска»

Н.К. Кутякова
«20» июня 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ
«С(К)ОШ № 11 г.
Челябинска»

Н.В. Войниленко
«20» июня 2022 г.

План оздоровительно – профилактических мероприятий
в МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска»

№ п/п	Название мероприятия	Сроки	Ответственные
1	Контроль прохождения сотрудниками профилактического осмотра	В течение года	Медсестра
2	Организация работы кабинета психологической разгрузки	В течение года	Педагог - психолог
3	Беседы врача	В течение года	Медсестра
4	Вакцинация сотрудников	В течение года	Медсестра
5	Организация зимних прогулок (катание на лыжах, коньках)	Ноябрь – март	Заместитель директора по воспитательной работе, председатель профкома, учителя физической культуры
6	Участие в районном мероприятии «Сверкающая лыжня»	Декабрь - февраль	Заместитель директора по воспитательной работе, председатель профкома, учителя физической культуры
7	Организация спортивных и оздоровительных мероприятий: «Мама, папа, я – спортивная семья», турниры по волейболу, теннису	В течение года	Заместитель директора по воспитательной работе, председатель профкома, учителя физической культуры
8	Оказание первой медицинской помощи	В течение года	Медсестра
9	«С» - витаминизация третьих блюд	В течение года	Шеф - повар

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МБОУ «С(К)ОШ № 11
г. Челябинска»

Н.К. Кутякова
«20» июня 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ
«С(К)ОШ № 11 г.
Челябинска»

Н.В. Войниленко
«20» июня 2022 г

Форма расчетного листа

МБОУ «С(К)ОШ № 11 г. Челябинска»				
Таб. №				
за				
.....Осн. код.....				
Тарификация				
Отработано (дней)				
Начислено зарплаты всего				
в т.ч. по тарификации				
(справочно. коррекция)				
Доплата				
Ночные				
Районный коэф.				
Материальная помощь				
Всего начислено				
НДФЛ				
Аванс				
Проф. взнос				
За питание				
Всего удержано				
Итого к выдаче				
Доход	Льготы	Пналог	СртПен	НакПен