

Раздел 1

Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Гимназии № 3 города Южно-Сахалинска (далее - МАОУ Гимназия № 3 г. Южно-Сахалинска) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице директора МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска Умновой Анны Владимировны,

Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Румянцева Георгия Владимировича.

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым Сторонами.

Раздел 2

Оплата и нормирование труда

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать два раза в месяц 12 и 27 числа каждого месяца, по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке «Росбанк», «ВТБ 24» или «Сбербанк».

2.1.3. Оплата труда работникам МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска, утвержденного приказом № 47 от 22.01.2016 г. (в ред. Приказа МАОУ Гимназия №3 города Южно-Сахалинска от 31.08.2016 №747) (далее – Положение), разработанного в соответствии с Постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 11.03.2015 г. № 592-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск» (в ред. Постановления Администрации города Южно-Сахалинска от 13.08.2015 N 2132-па)

2.1.4. Ставки заработной платы и должностные оклады устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.1.5. Оплата труда библиотечных работников МАОУ Гимназии №3г. Южно-Сахалинска производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям – по разрядам, предусмотренными для этих категорий работников.

2.1.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска» и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- доплаты и надбавки работникам МАОУ Гимназии №3 г. Южно-Сахалинска устанавливаются в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска». (Приложение №1)

2.1.7. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров процентных ставок заработной платы (должностных окладов) производится: при получении образования или восстановления документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа; при квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания со дня присвоения, при присуждении ученой степени доктора наук.

2.1.8. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере до 14% тарифной ставки (оклада) в соответствии с Положением, перечнем профессий и картой аттестации рабочих мест.(Приложение №2)

2.1.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в

соответствии с Положением. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2.2. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада).

2.2.1. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в соответствии с Положением.

2.2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

- внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

- установленные нормы труда могут быть пересмотрены в соответствии с действующим законодательством.

2.2.3. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации.

2.2.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

Раздел 3.

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время, не связанное с педагогической нагрузкой не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

3.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска г. Южно-Сахалинска инвалидов.

3.1.5. Стороны договорились, что:

преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при одинаковой квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют так же:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска свыше 10 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие стаж не менее 1 года.
- педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию.

3.1.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а так же преимущественное право при приеме на работу при появлении вакансии.

3.1.7. При появлении новых рабочих мест, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 4.

Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, обслуживающего персонала МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы Правительством Российской Федерации. Работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

4.1.4. Неполное рабочее время: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работодателем и работником в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.1.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска (заседания Педагогического совета, родительские собрания и т.п.) и другой регламентированной педагогической деятельностью, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.113 ТК РФ).

4.1.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и

гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3 лет.

4.1.9. Привлечение работников МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным соответствующим Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий) и других выплат к тарифным ставкам (окладам).

4.1.10. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего общей продолжительности рабочего времени до каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.1.11. В каникулярное время обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.1.13. Работодатель обязуется:

4.1.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней уборщикам служебных помещений, занятым на работах с вредными условиями труда на основании Постановления Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Президиума Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов №298/п-22 от 25.10.1974г. (в редакции Постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 05.11.1987 3670/П-11) в разделе XLIII. П.211, стр. 225.(Приложение 3)

Предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный график работы в соответствии с постановлением мэра города Южно-Сахалинска от 22.05.2009 г. №865 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск», ст.119 ТК РФ.

4.1.15. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы: (ст.128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. По письменному

заявлению работника в обязательном порядке предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны- до 35 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 ранений, 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;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами,

4.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке, определенном учредителем и (или) Уставом МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска.

4.3. Общим выходным днем является воскресенье.

4.4. Время перерыва для отдыха и питания, а так же график дежурств работников по МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в свободное от учебно-воспитательного процесса время. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст.108 ТК РФ.

4.5. Дежурство педагогических работников по МАОУ Гимназии №3 г. Южно-Сахалинска должно начинаться не менее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Раздел 5.

Охрана труда

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить право работников МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Для реализации этого права заключить соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. (Приложение № 4).

5.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

5.4. В состав аттестационной комиссии обязательно включить членов профкома.

5.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

5.6. Организовать проверку знаний работников МАОУ Гимназии № 3г. Южно-Сахалинска по охране труда на начало учебного года.

5.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. (Приложение №5, № 7).

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

5.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МАОУ Гимназии № 3г. Южно-Сахалинска на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований Охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

5.10. Проверять своевременность расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

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

5.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за безопасными условиями труда.

5.14. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников один раз в год (приложение №6).

5.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАОУ Гимназии № 3г. Южно-Сахалинска.

5.16. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

Раздел 6.

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жизненных условий.

6.1.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство).

6.1.3. Оплачивать проезд работников в отпуск и обратно, а также оплачивать стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов и оплачивать проезд неработающих членов семьи работника (мужа (жены), несовершеннолетних детей) на основании «Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Сахалинской области и работающих в организациях, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования города Южно-Сахалинск», утверждённое решением Городского Собрания города Южно-Сахалинска от 25.05.2005г. № 919/108-05-2.

6.1.4. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами в образовательных целях.

6.1.5. Организует в МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска общественное питание.

Раздел 7.

Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

7.1.2. Перечислять на профсоюзный счёт ежемесячно и бесплатно, удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.1.3. Предоставлять в установленном законодательном порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

7.1.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

7.2. Профком обязуется:

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

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

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

7.2.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска.

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

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

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

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

7.2.9. Участвовать в работе комиссий МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска по тарификации, аттестации педагогических работников МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска.

7.2.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска.

7.2.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза по заявлениям членов профсоюза.

7.2.13. Осуществлять культурно- массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска.

Раздел 8.

Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменений.

8.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска.

8.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 1 июня 2017 г.

Примечание: При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

Работодатель

А. В. Умнова

Председатель первичной профсоюзной организации

Г. В. Румянцев

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГИМНАЗИЯ № 3 ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

(в ред. Приказа МАОУ Гимназия №3 города Южно-Сахалинска от 31.08.2016 №747)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Гимназия № 3 города Южно-Сахалинска (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 11.03.2015 г. № 592-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск» (в ред. Постановления Администрации города Южно-Сахалинска от 13.08.2015 N 2132-па) и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективного договора, соглашений.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Гимназия № 3 города Южно-Сахалинска (далее – Учреждения), за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты по дополнительным трудозатратам по обеспечению образовательного процесса;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. При приеме на работу на конкретную должность в обязательном порядке учитывается уровень профессиональной подготовки работника, установленный требованиями к квалификации по этой должности, удостоверяемый документами об образовании.

1.6. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее – Комиссия) в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие

специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.7. Наименования должностей (профессий) работников Учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.8. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

1.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.11. Штатное расписание Учреждения формируются в пределах фонда оплаты труда и утверждается директором Учреждения.

1.12. Должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются Департаментом образования администрации города Южно-Сахалинска.

1.13. Департамент образования устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих Учреждений.

1.14. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому и вспомогательному персоналу относятся работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения: руководитель учреждения, его заместитель (-и), главный бухгалтер, специалисты, другие работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К вспомогательному персоналу относятся работники Учреждения, в функции которых выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала Учреждения, охране, техническому и хозяйственному обслуживанию зданий и территорий, социально- бытовое обслуживание.

II. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются

работникам руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения устанавливаются согласно Постановления № 592-па от 11.03.2015г. администрации города Южно-Сахалинска.

Размер должностных окладов – приложение № 1 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования» и приложение № 2 «Должностные оклады специалистов и служащих общеотраслевых должностей» к настоящему Положению.

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами, Приложение № 3 «Должностные оклады профессий рабочих» к настоящему Положению.

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Установленные должностные оклады работникам Учреждения согласно п. 2.2 – 2.3 настоящего Положения изменяются на основании нормативно-правовых актов Администрации города Южно-Сахалинска.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент должностного наименования;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы;
- коэффициент масштаба управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.6. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям в следующих размерах:

Основание для установления повышающего коэффициента специфики работы	Размер повышающего коэффициента	Должность, по которой устанавливается повышающий коэффициент
За работу в гимназии педагогическим работникам, а также специалистам и руководителю, деятельность которых непосредственно связана с образовательным процессом.	0,15	Заместитель директора по УВР и ВР, методист, учитель, педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, преподаватель-организатор, преподаватель ОБЖ, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, концентместер
За работу специалистам в логопедических пунктах (группах)	0,20	Учитель-логопед

2.7. Повышающий коэффициент квалификационной категории к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента	Должность, по которой устанавливается повышающий коэффициент
Высшая категория	0,40	Учитель, педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по физической культуре, логопед-учитель, преподаватель-организатор, преподаватель ОБЖ, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, концевик-методист
Первая категория	0,30	
Вторая категория	0,10	

Повышающий коэффициент квалификационной категории устанавливается работникам, занимающим должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификационной категории не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутриведомственное категорирование.

2.8. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента	Должность, по которой устанавливается повышающий коэффициент
Среднее профессиональное образование	0,10	Учитель, педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по физической культуре, логопед-учитель, преподаватель-организатор, преподаватель ОБЖ, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, концевик-методист, секретарь учебной части, заведующий канцелярией, инженер по охране труда, инженер-электроник, инспектор по кадрам, юрист-консультант, ведущий бухгалтер, лаборант, звукооператор, зав. костюмерной, методист, заведующий хозяйством, техник по наладке и испытаниям, художник-бутафор
Высшее профессиональное образование	0,20	

2.9. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в следующих размерах:

Размер коэффициента	Должность, по которой устанавливается повышающий коэффициент
0,10	Учитель, педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по физической культуре, логопед-учитель, преподаватель-организатор, преподаватель ОБЖ, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, концевик-методист

2.10. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества воспитанников, обучающихся), устанавливается в следующих размерах:

Количество потребителей муниципальной услуги (обучающихся, воспитанников), дающих право на	Размер коэффи-	Должность, по которой устанавливается

установление повышающего коэффициента масштаба управления	циента	повышающий коэффициент
101 до 300	0,05	Заместитель директора, главный бухгалтер
301 до 500	0,10	
501 до 700	0,15	
701 до 900	0,20	
свыше 900	0,25	

2.11. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.6 – 2.10 настоящего раздела Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

III. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников являются фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (за норму часов педагогической работы в неделю (в год)) и не включают в себя выплаты, связанные с дополнительными трудовыми затратами по обеспечению образовательного процесса.

Выплаты по дополнительным трудовым затратам по обеспечению образовательного процесса (далее – дополнительные выплаты) включают в себя выплаты, связанные с:

- классным руководством;
- проверкой тетрадей, письменных работ;
- заведованием кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;
- другими видами дополнительной работы.

При установлении дополнительных выплат учитываются уровень реализуемой общеобразовательной программы (начального общего, основного общего или среднего (полного) общего образования), преподаваемого предмета, наполняемости класса и других аналогичных показателей.

3.1.1. Дополнительные трудовые затраты на классное руководство:

№ п/п	Виды дополнительных трудовых затрат по обеспечению образовательного процесса	Размер выплат в %
1. Педагогическим работникам за классное руководство		
1.1.	При наполняемости класса 25 учащихся и выше	31
1.2.	При наполняемости класса 24 учащихся	30
1.3.	При наполняемости класса 23 учащихся	29
1.4.	При наполняемости класса 22 учащихся	27
1.5.	При наполняемости класса 21 учащихся	26
1.6.	При наполняемости класса 20 учащихся	25
1.7.	При наполняемости класса 19 учащихся	24
1.8.	При наполняемости класса 18 учащихся	22
1.9.	При наполняемости класса 17 учащихся	21
2.0.	При наполняемости класса 16 учащихся	20
2.1.	При наполняемости класса 15 учащихся	19
2.2.	При наполняемости класса 14 учащихся	17
2.3.	При наполняемости класса 13 учащихся	16
2.4.	При наполняемости класса 12 учащихся	15
2.5.	При наполняемости класса 11 учащихся	14
2.6.	При наполняемости класса 10 учащихся	13

	– 15 часов и выше;	15%
6.	Педагогическим работникам за участие в работе на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	35%
7.	Педагогическим работникам за руководство работой на экспериментальных площадках, в областных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	40 %

3.1.3. Дополнительные трудозатраты за заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками:

Виды дополнительных трудозатрат по обеспечению образовательного процесса	Размер выплат в %
Педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в методических объединениях	
- За научно-методический совет; руководитель ПМГ: учителей русского языка и литературы, естественно-математического цикла, английского языка, общественно-гуманитарных дисциплин; руководитель МО: учителей начальных классов, дополнительного образования;	15%
- Руководитель ПМГ: учителей физкультуры, технологии и общей эстетики; МО воспитателей ГПД;	10%
- Руководители ПМГ учителей музыки;	5%
- МО классных руководителей;	7%
- Руководители ПМГ учителей ИЗО и ДПИ; учителей театра	3%

3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

– часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

– часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

– часов педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;

– часов преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год.

Исчисление заработной платы на основе по часовой оплаты труда производится исходя из часовой ставки заработной платы с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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 по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если он осуществлялось свыше

двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.3. Директор Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с оплатой на основе ставок почасовой оплаты труда, которые определяются исходя из месячной ставки заработной платы преподавателя (приложение № 1 к настоящему Положению) и следующих коэффициентов:

Наименование должности, ученого звания, ученой степени	Размер коэффициента
Профессор, доктор наук	0,0625
Доцент, кандидат наук	0,0575
Лица, не имеющие ученой степени	0,0347

3.4. Основанием для лишения или уменьшения работнику выплат по дополнительным трудовозатратам по обеспечению образовательного процесса сроком на отчетный период полностью или частично являются следующие показатели:

№ п/п	Показатели	Размер снижения выплат
1.	Отсутствие работы классного руководителя	выплата снимается полностью
2.	Неисполнения единого орфографического режима: – 1 – 4 классы – 5 – 11 классы русский язык и литература – математика, физика, химия, иностранный язык – история, биология, география, обществознание, право, природоведение, ИЗО, МХК, музыка, теория музыки, сольфеджио	на 10 % на 10 % на 5 %
	Отсутствие проверки тетрадей	выплата снимается полностью
3.	За заведование учебными кабинетами	Снижается на количество процентов, по невыполняемому критерию
4.	За сопровождение обучающихся при перевозке школьным автобусом	Снижается процент, при уменьшении часов
5.	Отсутствие работы на экспериментальных площадках	выплата снимается полностью

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование выплат компенсационного характера	Размер выплаты, доплат
1.	Доплата за совмещение профессий (должностей) (выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по	Доплата устанавливается по

	<p>другой профессии (должности)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Совмещение профессий (должностей) допускается с согласия работника. Наличие соглашения о совмещении профессий (должностей) подтверждается заявлением работника о согласии выполнять дополнительную работу. – Соглашение о совмещении профессий (должностей) заключается на определенный срок. – Если для совмещения профессий (должностей) требуются специальные знания, то совмещение допускается только при наличии документа, дающего право на эту работу (диплом, квалификационное удостоверение, допуск к работе, сертификат и т.п.). 	<p>соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии со статьей 151 ТК РФ</p>
2.	<p>Доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ допускается с согласия работника. Наличие соглашения о расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ подтверждается заявлением работника о согласии выполнять дополнительный объем работ. – Соглашение о расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ заключается на определенный срок. 	<p>Доплата устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии со статьей 151 ТК РФ</p>
3.	<p>Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время или за его пределами, в зависимости от должности), обусловленной трудовым договором, должностных обязанностей работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место, должность.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Работник, выполняющий обязанности временно отсутствующего работника, должен соответствовать требованиям квалификации, установленным должностной инструкцией для должности отсутствующего работника. 	<p>Доплата устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы</p>
4.	<p>Повышенная оплата за сверхурочную работу – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени</p>	<p>Оплата устанавливается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере</p>
5.	<p>Повышенная оплата за работу в ночное время. За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).</p>	<p>35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,</p>

		рассчитанных за час работы.
6.	<p>Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. В случае привлечения работника к работе в выходной или праздничный день:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным тарифным ставкам - работникам, получающим месячный оклад <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>	В соответствии со статьей 153 ТК РФ

4.2. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.3. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 4.1.1, 4.1.2 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.6 установлен коэффициент специфики работы – исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

4.4. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка, устанавливаемые федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области и начисляемые на всю сумму заработной платы.

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- молодым специалистам.
- 5.1.2. надбавка за выслугу лет;
- 5.1.3. надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5.1.4. премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам года (за месяц, квартал, год);
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Основания для установления	Величина выплаты
Соблюдение технологической дисциплины	10 %
Владение смежными профессиями и применение этих навыков в работе	10 %
Внедрение и применение в своей работе передовых приемов и методов	20 %

5.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40%.

5.3.1. Молодым специалистам являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

5.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3.4 и 5.3.5 настоящего Положения.

5.3.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.4.4 настоящего Положения.

5.3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5.4. Педагогическим работникам Учреждения, устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %	Должность, по которой устанавливается выплата
от 3 до 5 лет	5	Учитель, педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД, педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по физической культуре, логопед-учитель, преподаватель-организатор, преподаватель ОБЖ, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, концентр-методист
от 5 до 10 лет	8	
от 10 до 15 лет	10	
свыше 15 лет	15	

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 5.3. настоящего положения.

5.5. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %	Должность, по которой устанавливается выплата
от 3 до 5 лет	5	Секретарь учебной части, заведующий канцелярией, инженер по охране труда, инженер-электроник, инспектор по кадрам, юрисконсульт, ведущий бухгалтер, лаборант, звукооператор, зав. костюмерной, заведующий хозяйством, техник по наладке и испытаниям, художник-буафор
от 5 до 10 лет	8	
от 10 до 15 лет	10	
свыше 15 лет	15	

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Учреждении.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении в период его 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 данной надбавки производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровыми службами Учреждения. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника.

Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Исчисление стажа непрерывной работы в Учреждении производится в календарном порядке.

5.6. Выплата премии осуществляется на основании приказа руководителя по оценке результативности и качества работы работников Учреждения:

5.6.1. Педагогическим работникам выплата премии осуществляется на основании следующих показателей:

№ п/п	Качественные показатели для установления премии	%
I. Премия за выполнение особо важных и срочных работ		
	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	20%
II. Премия по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.)		
2.	Обеспечение современного качества общего образования:	
2.1.	Стабильность и (или) рост качества образовательных результатов по сравнению с предыдущим периодом;	5%
2.2.	Достижения обучающимися высоких результатов в образовательной деятельности: - Отсутствие у педагога учащихся имеющих одну «3» или одну «4» по итогам аттестационного периода - За качество знаний учащихся общего образования в классе за аттестационный период (для всех педагогов работающих в этом классе): начальная школа КЗ по классу – 65 % и выше; основная школа КЗ по классу – 45 % и выше; старшая школа КЗ по классу – 30 % и выше.	10% 5%
2.3.	Высокие достижения в ЕГЭ, ГИА и других формах внешней независимой оценки качества: - по обязательным предметам по сдачи - по предметам по выбору	40% 25%
2.4.	Наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и др. видов конкурсных соревнований различных уровней:	

<p>2.4.1. За подготовку и результативность к олимпиадам:</p> <p>- городские: участник; 1% призёр; 10% победитель 15%</p> <p>- областные участник; 5% призёр; 15% победитель; 20%</p> <p>- всероссийские (кроме дистанционных) участник; 20% призёр; 30% победитель 50%</p>	
<p>2.4.2. Организация классными руководителями дистанционных олимпиад (массовость);</p>	5%
<p>2.4.3. За участие и результативность в дистанционных конкурсах:</p> <p>призёр; 10% победитель; 15% лучшие в регионе; 5% лучшие в РФ; 20%</p>	
<p>2.4.4. За участие и результативность в дистанционных олимпиадах:</p> <p>призёр; 10% победитель; 15%</p>	
<p>2.4.5. За участие и результативность в региональных и международных олимпиадах:</p> <p>призёр; 15% победитель; 20% призёр; 15% победитель; 20%</p>	
<p>2.4.6. За подготовку и результативность учащихся в конференциях:</p> <p>- городской уровень: Участник; 5% призёр; 10% победитель; 15%</p> <p>- региональный, международный уровень: Участник 10% призёр; 15% победитель; 20%</p>	
<p>2.4.7. Участие и достижения учащихся в спортивных соревнованиях (команда):</p> <p>- городские: призер 15% победитель 20%</p> <p>- областные: призер 20% победитель 25% победитель 25%</p>	
<p>2.4.8. Участие и результативность учащихся в творческих конкурсах (команда, коллектив):</p> <p>- городские: призер 10% победитель 15%</p> <p>- региональные: призер 15% победитель 20%</p>	

	- Российская Федерация, международные: призер	20%
2.5.	Результативное участие в грантах, конкурсах различного уровня;	5%
2.6.	Оформление протоколов педагогических советов	10%
3.	Сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:	
3.1.	Сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья учащихся по результатам мониторинга;	2%
3.2.	Высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;	3%
3.3.	Высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;	3%
3.4.	Высокий процент охвата обучающихся 5-11 классов горячим питанием: в классе (старшая школа) 30 % класса; более 50 % класса;	5%
3.5.	Высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек.	10%
		7%
4.	Обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:	
4.1.	Повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом, активность учащихся в массовых мероприятиях;	10%
4.2.	Снижение пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;	2%
4.3.	Организация экскурсионных программ в классе;	2%
4.4.	Подготовка сценариев и ведение общественных мероприятий, оформление холлов к празднику;	2%
4.5.	Участие в городских, областных мероприятиях повышающих имидж учреждения;	3%
4.6.	Организация акций волонтерского движения;	3%
4.7.	-организация подвижных игр, флешмобов на переменах и во внеурочное время;	2%
5.	Обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками школы:	
5.1.	Высокая эффективность проводимых педагогом уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных: - школа - город - область	7%
		10%
		15%
5.2.	Высокая эффективность выполнения образовательных программ и индивидуальных учебных планов;	15%
5.3.	Качественная и своевременная разработка рабочих программ	15%
5.4.	Подготовка информации на сайт учреждения;	1%
5.5.	Оформление активной информации на стендах учреждения, подготовка тематических видеоматериалов;	1%
5.6.	Оформление грантов, спонсорских проектов, портфолио учащихся класса;	3%
5.7.	Результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;	5%
5.8.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	3%
5.9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий	10%
5.10.	Образцовое содержание материально-технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса;	5%
5.11.	Работа с молодыми специалистами (при стаже до 3-х лет работы)	10%
	Выполнение обязанностей ответственного за охрану труда в образовательном	10%

5.12.	учреждении	40%
5.13.	Выступление педагогов: - на конференциях, педагогических чтениях, городских методических объединениях, семинарах и т.д. школьный уровень городской уровень областной уровень - дистанционных конференциях, педагогических советах и т.д. городской уровень областной уровень Российская Федерация	5% 10% 15% 5% 10% 15%
5.14.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах: - участие - призёр - победитель	15% 25% 50%
5.15.	За публикацию в СМИ материалов из опыта работы	20%
5.16.	За обобщение опыта: - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный (областной) уровень	20% 30% 40%
6.	Сложность и напряженность в работе	20%

5.6.2. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников, заместителям директора, главному бухгалтеру и младше обслуживающего персонала, премии устанавливаются последующим критериям и показателям:

№ п/п	Качественные показатели для установления премии	%	Должность, по которой устанавливается премия
1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ			
	За оперативность и качественный результат труда (заместителям директора, главный бухгалтер, секретарь учебной части, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, инженер по охране труда, инженер-электроник, инспектор по кадрам, юрисконсульт, ведущий бухгалтер, лаборант, звукооператор, зав. костюмерной и младший обслуживающий персоналу)	20%	работникам, заместителям директора, главному бухгалтеру и младшему обслуживающему персоналу
2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.)			
2.1.	Высокий уровень достижения показателей реализации программы развития образовательного учреждения	20%	Заместителям директора по УВР и ВР
2.2.	Качественная организация предпрофильного и профильного обучения	10%	
2.3.	Высокий уровень выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	10%	
2.4.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	20%	
2.5.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	20%	

2.6.	Качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательным процессом	5%		
2.7.	Сохранение контингента учащихся	5%		
2.8.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10%		
2.9.	Победа в конкурсах регионального всероссийского значения	50%		
2.10.	Привлечение спонсорских средств и написания гранатовых программ	30%		
2.11.	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, соответствующих требованиям СанПиН	10%		Заместитель директора по АХЧ
2.12.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	20%		
2.13.	Подготовка школы к новому учебному году	10%		
2.14.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	20%		
2.15.	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	10%		
2.16.	Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации и т.п.)	10%		
2.17.	Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	10%		
2.18.	Осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов	10%		
2.19.	Подготовка школы к новому учебному году	10%	Заведующий хозяйством, техник по наладке и испытаниям	
2.20.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	20%		
2.21.	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса	10%		
2.22.	Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации и т.п.)	20%		
2.23.	Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	10%		
2.24.	Осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов	10%		
2.25.	Погрузочно-разгрузочные работы	30%		
2.26.	За выполнение функций курьера	30%		
2.27.	Мониторинг соблюдения техники безопасности МОП	10%		
2.28.	Обеспечение бесперебойной работы автоматической пожарной сигнализации, системы охранной сигнализации, системы видеонаблюдения и системы радиификации	20%		
2.29.	Сдача в срок отчетности, документации в контролирующие органы	20%	главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, юристконсульт, инспектор по кадрам	
2.30.	Сложность и напряженность в работе	20%		
2.31.	Качественная организация финансовой деятельности школы	10%		
2.32.	Разработка новых программ, положений, экономических расчетов	10%		
2.33.	Осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов	10%		
2.34.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующим органом	10%		
2.35.	Высокая результативность выполнения внеплановых работ	10%		
2.36.	Своевременное и безошибочное проведение электронных	10%		

	работ по муниципальным заказам, высокий уровень организации		
2.37.	Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации и т.п.)	10%	Секретарь учебной части, заведующий канцелярией, инженер по охране труда, инженер-электроник, лаборант, звукооператор, художник-бутафор, зав. костюмерной
2.38.	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса	20%	
2.39.	Участие в общественной жизни школы	10%	
2.40.	Оказание помощи в подготовке аналитического материала для конкурсов, фестивалей и др. различного уровня	20%	
2.41.	За выполнение функций курьера	30%	
2.42.	За выполнение особо важных и срочных работ	20%	Младший обслуживающий персонал
2.43.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10%	
2.44.	Качественное содержание участка в соответствии с требованиями санитарных правил	10%	
2.45.	За интенсивный напряженный труд работников учреждения	20%	
2.46.	Проведение мероприятий, направленных на экономию материальных и энергетических ресурсов, на улучшение санитарно-гигиенического состояния школы, улучшение качества предоставляемых школой услуг	10%	
2.47.	Высокий уровень проведения уборок, в том числе генеральных	10%	
2.48.	Погрузочно-разгрузочные работы	30%	
2.49.	Уход за цветочными насаждениями на территории учреждения и комнатными растениями в рекреациях и учебных кабинетах	20%	
2.50.	Закупка строительных материалов для проведения текущего и косметического ремонта	30%	

5.6.3. Размеры поощрительных выплат (премий) по результатам труда устанавливаются разово, ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, по окончании года в следующем порядке:

– Управляющий Совет Гимназии определяет приоритетные направления деятельности работников Учреждения по достижению качественных результатов и доводит до сведения трудового коллектива;

– Комиссия по установлению премий, утвержденная приказом директора, определяет размер процент премирования по результативности и качеству работы.

5.7. Премия работникам выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных пунктом 5.5 настоящего Положения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 5.2 - 5.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.6 установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

5.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.10. При наличии экономии финансовых средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, возможно единовременное премирование работников по следующим основаниям:

- за качественную организацию летнего отдыха;
- за оперативное решение чрезвычайных и нестандартных ситуаций (форс-мажорные обстоятельства);
- профессиональный праздник;
- ко Дню защитника Отечества, Международному женскому дню;
- юбилейный день рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет);
- увольнение в связи с уходом на пенсию;
- за полученную работником отраслевую награду в текущем году;
- за высокие достижения труда по итогам календарного года.

5.11. Основанием для снижения размера премии или лишения премии полностью является приказ директора Учреждения о применении дисциплинарного взыскания. Снижение размера выплаты производится на основании следующих показателей:

№ п/п	Показатели	Размер снижения выплат
1.	Наложение на работника дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций: - замечание - выговор	50% 100% от установленных выплат
2.	Невыполнение приказов и распоряжений директора школы, заместителей директора школы	50% от установленных выплат
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение Устава школы, требований охраны труда и санитарии	50% от установленных выплат
4.	Срыв сроков сдачи отчетов, предоставление недостоверной информации	30% от установленных выплат

VI. Условия оплаты труда заместителям директора и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата заместителям директора Учреждения и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям директора Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 15 и 20 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения соответственно.

Размер должностных окладов – приложение № 4 «Должностные оклады заместителям директора и главного бухгалтера» к настоящему Положению.

Установленные должностные оклады работникам Учреждения согласно настоящего Положения изменяются на основании нормативно-правовых актов Администрации города Южно-Сахалинска.

6.3. Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент масштаба управления.

Заместителям директора, характер деятельности который связан с педагогической работой дополнительно устанавливается:

- коэффициент специфики работы;

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

6.3.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным п. 2.6. настоящего Положения.

6.3.2. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей муниципальной услуги (количества воспитанников, обучающихся), устанавливается п. 2.10. настоящего Положения.

Количество потребителей государственной услуги, контингент обучающихся Учреждения определяется:

- по списочному составу на 1 сентября соответствующего года.

6.4. С учетом условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.5. Заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктом 5.6.2. настоящего Положения.

6.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные заместителям директора и главному бухгалтеру, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

VII. Формирование фонда оплаты труда и другие вопросы оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда в Учреждениях формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, объема субсидий, поступающих Учреждению из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

Перечень должностей работников, обеспечивающих непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения, устанавливается Департаментом образования.

7.4. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждений.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных подпунктом 5.1.4. настоящего Положения, должен составлять в расчете на год:

- для руководителей Учреждений, их заместителей, главного бухгалтера- 70% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов;

- для педагогических работников Учреждений, за исключением педагогических работников дошкольных групп и групп кратковременного пребывания при муниципальных образовательных учреждениях- не менее 5% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для педагогических работников дошкольных групп и групп кратковременного пребывания при муниципальных образовательных учреждениях общеобразовательных школах-интернатах- не менее 20% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей служащих, учебно-вспомогательного, медицинского персонала Учреждений,- не менее 5% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

- для рабочих Учреждений,- не менее 55% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов.

7.5. Учреждение может использовать экономию фонда оплаты труда Учреждения для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи и единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи и единовременной премии устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором Учреждения

Приложение № 1
к Положению
о системе оплаты труда муниципального
автономного общеобразовательного учреждения
Гимназия № 3 города Южно-Сахалинска

Должностные оклады (ставки заработной платы)
работников образования

Наименование должности	требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Инструктор по физической культуре	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы	7415
Концертмейстер	высшее профессиональное (музыкальное) образование или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы	7805
Педагог дополнительного образования	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы	7805
Педагог-организатор	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы, без предъявления требований к стажу работы	7805
Социальный педагог	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика» без предъявления требований к стажу работы	7805
Воспитатель	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы	8352

Методист	высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	8352
Педагог-психолог	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы	8352
Педагог-библиотекарь	высшее профессиональное (педагогическое, библиотечное) образование без предъявления требований к стажу работы	8717
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительное профессиональное образование в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет	8717
Учитель	высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы	8717
Учитель-логопед	высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы	8717

Приложение № 2
к Положению
о системе оплаты труда муниципального
автономного общеобразовательного учреждения
Гимназия № 3 города Южно-Сахалинска

Должностные оклады специалистов и служащих
общеотраслевых должностей

Наименование должности	требования к квалификации	Должностной оклад
Инспектор по кадрам	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе на данном предприятии не менее 1 года	6 115
Заведующий канцелярией	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет	6 375
Заведующий хозяйством	среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	6 375
Инженер-электроник	высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	7155
Специалист по охране труда	высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет	7155
Юрисконсульт	высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	7155
Экономист I категории	высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет	7934
Ведущий бухгалтер	высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 5 лет	9886

Заведующий костюмерной	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы	6115
Звукооператор 2 категории	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы	7155
Художник-бутофор	среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы	7155
Секретарь учебной части	среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требования к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы	5465
Лаборант	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	6115
Техник по наладке и испытаниям	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	6115

Приложение № 3
к Положению
о системе оплаты труда муниципального
автономного общеобразовательного учреждения
Гимназия № 3 города Южно-Сахалинска

Должностные оклады профессий рабочих

Наименование должности	требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Вахтер, гардеробщик, дворник, кастелянша, сторож, уборщик служебных помещений	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4658
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4752
Оператор копировальных и множительных машин	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4845
Осветитель	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5032
Настройщик пианино и рояли	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6241

Приложение № 4
к Положению
о системе оплаты труда муниципального
автономного общеобразовательного учреждения
Гимназия № 3 города Южно-Сахалинска

Должностные оклады заместителям директора и главного бухгалтера

Наименование должности	требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Заместитель директора образовательного учреждения	высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет	18541
Главный бухгалтер	высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 5 лет	17451

Приложение №2
к коллективному договору
МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска

Перечень профессий и должностей
с вредными и (или) опасными условиями труда.

№	Наименование профессии, должности	Виды работ, на которых предусматриваются доплаты	Размер доплат, %
1	Учитель химии	Работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием)	12
2	Учитель информатики	Работа за дисплеем ЭВМ	12
3	Лаборант кабинета химии	Работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием). Работа, связанная с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	14
4	Лаборант кабинета физики	Работа, связанная с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	12
5	Уборщик служебных помещений	Работа по хлорированию, с приготовлением дезинфицирующих средств, а также с их применением	12

Основание: Приказ Госкомитета СССР по народному образованию №579 от 20.08.1990 г. «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»

Размер оплат корректируется по результатам аттестации рабочих мест. (Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам №387\22-78 от 3.10.1986)

Приложение №3
к коллективному договору
МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска

**Перечень профессий и должностей,
для которых установлен дополнительный отпуск за вредные условия труда**

№	Наименование	Дополнительный отпуск за вредность (календарных дней)
1	Уборщик служебных помещений	7

Основание: Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск» №298\п-22 от 25.10.1974 г. (в редакции Постановлений Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 01.11.1977 №369\П- 16 от 05.11.1987 №670\П-11)

Примечание: Право предоставления отпуска за вредные условия труда устанавливаются на основании результатов аттестации рабочих мест.

Приложение №4
к коллективному договору
МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска

**Организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда
в МАОУ Гимназии № 3 г. Южно-Сахалинска**

Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственный
1.Обучение по пожарной безопасности с практическим занятием «Правила работы с огнетушителем» сотрудников Гимназии	ноябрь 2017 г.	В. Б. Камбулова
2.Обучение по ТБ с выдачей свидетельств о проверке знаний по ТБ	январь 2018 г.	М.А.Прищепа
3.Замена ламп в учебных и вспомогательных кабинетах	в течение года	Е. А. Мирошниченко
4.Замена СИЗ вахтерам, уборщикам служебных помещений, дворнику, рабочему по комплексному обслуживанию здания	в течение года	Е. А. Мирошниченко

Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений

(на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ

от 1.10.2008 №541н

и приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ

от 03.10.2008 №543н)

№	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)	Основание выдачи СИЗ
2	Дворник	<p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником</p> <p>Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Плащ непромокаемый</p> <p>Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1 пара на 2 года</p>	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1.10.2008 №541
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных	1	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1.10.2008 №541

		<p>загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для комплексной защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным покрытием Респиратор до износа</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные</p>	<p>1 пара 4 пары</p> <p>До износа 4 пары</p> <p>1 1 1 1</p>	
5	Сторож (вахтер)	<p>При занятости на наружных работах: Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Полушубок Валенки или Сапоги кожаные утепленные</p>	<p>1</p> <p>Дежурный</p> <p>1 1 1 1</p>	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1.10.2008 №541
6	Уборщик служебных помещений	<p>Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p>	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1.10.2008 №541

			2 пары	
--	--	--	--------	--

**Перечень должностей и профессий работников, подвергающихся воздействию вредных производственных факторов, при которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры
(на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 №302н)**

№	Основание	Наименование профессий и должностей	Периодичность осмотров
1	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также в детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.).	Директор Заместитель директора по УВР Заместитель директора по АХЧ Заведующий библиотекой Главный бухгалтер Ведущий бухгалтер Юрисконсульт Инструктор по труду Педагог- психолог Педагог- библиотекарь Логопед Преподаватель – организатор ОБЖ Заведующий канцелярией Делопроизводитель Инженер по охране труда Уборщик служебных помещений Гардеробщик Вахтер Секретарь учебной части Учитель Лаборант Педагог дополнительного образования Инструктор по физической культуре Педагог- организатор Воспитатель Инженер- электроник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Уборщик служебных помещений Сторож Дворник	1 раз в год

**Перечень профессий и должностей, получающих бесплатно
сmyвающие средства**

(основание: ст. 213 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 №1122)

№	Наименование работ и производственных факторов	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 месяц
1	Работы, связанные с загрязнением	Уборщик служебных помещений	мыло	400 г
2	Работы, связанные с загрязнением	Дворник	мыло	400 г